ISSN 0124-0552

REGISTRO DISTRITAL

ALCALDESA MAYOR
Claudia Nayibe López Hernández

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA GENERAL
BOGOTÁ

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CONTENIDO

ADMINISTRACIÓN DISTRITAL

Sector Descentralizado

ACUERDO DE 2023
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA - CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO Nº 21
"Por medio del cual se autoriza la solicitud de vigencias futuras ordinarias ante el CONFIS Distrital en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios de la sexta convocatoria del programa Jóvenes a la U" 4

Sector Central

DOCUMENTOS DE 2023
SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL
DOCUMENTO CONPES D.C. 33
Actualización del Plan de Acción de la "Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C. 2023-2038" 9
DOCUMENTO CONPES D.C. 34
"POLÍTICA PÚBLICA DISTRITRAL DE SALUD MENTAL 2023-2032"..... 441
DOCUMENTO CONPES D.C. 35
"POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE ECONOMÍA CIRCULAR 2023 – 2040" .598

RESOLUCIÓN DE 2023
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C. - SECRETARÍA GENERAL
RESOLUCIÓN Nº 653
"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023" 814

Sector Local

ACUERDO LOCAL DE 2022
JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE SANTA FE
ACUERDO LOCAL Nº 003
"Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe." 821

DECRETOS LOCALES
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE
DECRETO LOCAL Nº 009
"Por el cual se crea la medalla al mérito santafereño y sus grados para incentivar y reconocer los servicios prestados en favor de la localidad". 827
DECRETO LOCAL Nº 11
"Por el cual se modifica el decreto local 009 del 15 de julio de 2022"..... 832
DECRETO LOCAL Nº 016
"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA". 834
DECRETO LOCAL Nº 017
"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".... 836
DECRETO LOCAL Nº 018
"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A CIUDADANOS DESTACADOS DE LA LOCALIDAD DE SANTA FE". 844

ALCALDÍA LOCAL DE ANTONIO NARIÑO
DECRETO LOCAL Nº 24
"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023". 847
DECRETO LOCAL Nº 25
"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023". 852
DECRETO LOCAL Nº 26
"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023". 856
DECRETO LOCAL Nº 27
"Por medio del cual se convoca a sesiones extraordinarias a la Junta Administradora Local de Antonio Nariño para el periodo comprendido entre el once (11) al quince (15) de noviembre de 2023, inclusive"..... 860

ALCALDÍA LOCAL DE FONTIBÓN
DECRETO LOCAL Nº 17
"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023". 862

AÑO 58
NÚMERO 7857
15 • NOVIEMBRE • 2023

REGISTRO DISTRITAL

SECRETARÍA GENERAL
ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL.

LA PUBLICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS EN EL REGISTRO DISTRITAL SE REALIZA DE ACUERDO A LA LEY 1437 DEL 2011 EN SU ARTÍCULO 65 MODIFICADO POR LA LEY 2080 DE 2021 "POR LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO".

IMPRENTA DISTRITAL
Secretaría General - Subdirección Imprenta Distrital

CANALES DE COMUNICACIÓN
CORREO: REGISTRODISTRITAL@ALCALDIABOGOTA.GOV.CO
DIRECCIÓN: CALLE 11 SUR #1-60 ESTE - LA MARÍA - BOGOTÁ D.C.
TELÉFONO: 381 3000 EXT. 5010 - 5202
SUBDIRECTORA IMPRENTA DISTRITAL: MARCELA IRENE DE JESÚS GONZÁLEZ BONILLA

AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA - ATENEA - CONSEJO DIRECTIVO

ACUERDO Nº 21
(19 de octubre de 2023)

"Por medio del cual se autoriza la solicitud de vigencias futuras ordinarias ante el CONFIS Distrital en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios de la sexta convocatoria del programa Jóvenes a la U"

El Consejo Directivo de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología "Atenea",

En ejercicio de las facultades legales que confiere la Ley 819 de 2003 y el artículo 19 del Decreto Distrital 192 de 2021, modificado por el artículo 1 del Decreto Distrital 356 de 2022, el artículo 10 del Decreto Distrital 273 de 2020 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 14 de la Ley 2116 de 2021, adicionó el artículo 143 al Decreto Ley 1421 de 1993, el cual determina

> *"Artículo 143A. Vigencias futuras ordinarias. El Confis Distrital podrá autorizar la asunción de obligaciones que afecten presupuestos de vigencias futuras de funcionamiento o inversión cuando su ejecución se inicie con el presupuesto de la vigencia en curso y el objeto del compromiso se lleve a cabo en cada una de ellas siempre ycuando se cumpla que:*
>
> *a. El monto máximo de vigencias futuras, el plazo y las condiciones de las mismas consulte las metas plurianuales del Marco Fiscal de Mediano Plazo de que trata esta ley;*
> *b. Como mínimo, de las vigencias futuras que se soliciten se deberá contar con aproplaci6n del quince por ciento (15%) en la vigencia fiscal en la que estas sean autorizadas;*
> *c. Se disponga del concepto favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda y de la Secretaría Distrital ele Planeación, cuando se trate eje proyectos de inversión.*
> *d. Cuando se trate de proyectos de inversión con cofinanciación de la nación, deberá obtenerse el concepto previo y favorable del Departamento Nacional de Planeación.*
>
> *La autorización por parte del Confis para comprometer presupuesto con cargo a vigencias futuras no podrá superar el respectivo periodo de gobierno. Se exceptúan los proyectos de gastos de inversión en aquellos casos en que el Consejo de Gobierno previamente los declare ele importancia estratégica. El Gobierno Distrital reglamentará la materia.*
>
> *La Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto incluirá en los proyectos de presupuesto, las asignaciones necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en este artículo."*

Que el Decreto Distrital 714 de 1996, en su artículo 10 literal J señala como una de las funciones del CONFIS la de "*Autorizar de conformidad con el Artículo 12 del presente Acuerdo, la asunción de obligaciones con cargo a vigencias futuras, siempre que estas estén consignadas en el Plan de Desarrollo respectivo*".

Que el Decreto Distrital 356 de 2022, que modifica y adiciona el Decreto Distrital 192 de 2021, en el artículo 1 señala que:

> "*En el Distrito Capital las autorizaciones para comprometer recursos de vigencias futuras ordinarias se encuentran reguladas por el artículo 143A del Decreto Ley 1421 de 1993, adicionado por el artículo 14° de la Ley 2116 del 2021, o por las normas que las modifiquen o deroguen.*
>
> *En caso de contratos en ejecución cuyo valor se requiera adicionar y continuar su ejecución en otra u otras vigencias fiscales, diferente a la inicialmente planeada, el CONFIS podrá aprobar vigencias futuras ordinarias si al momento de la autorización*

Carrera 10 No. 28 – 49 torre A piso 26
PBX: (601) 6660006
www.educacionbogota.edu.co
atencionalciudadanoatenea@educacionbogota.gov.co
Información: Línea 195

ACUERDO No. 21 de2023
(19 de Octubre)

"Por medio del cual se autoriza la solicitud de vigencias futuras ordinarias ante el CONFIS Distrital en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios de la sexta convocatoria del programa Jóvenes a la U"

se cumplen con los requisitos exigidos para este tipo de vigencias futuras. La ejecución de esta adición deberá iniciar en el año en el que el CONFIS Distrital concede la autorización. (…)"

Que el Decreto Distrital 192 de 2021, en el artículo 20 indica que cuando se requiera solicitar la declaratoria de importancia estratégica ante el Consejo de Gobierno Distrital para el trámite de vigencias futuras ordinarias que exceden el periodo de mandato, la Secretaría de Despacho, con la entidad cabeza de Sector, en coordinación con la entidad que ejecutará las vigencias futuras, deberá presentar la solicitud al Consejo de Gobierno, presentar el proyecto previo aval fiscal por parte del CONFIS Distrital.

Que la Resolución 191 de 2017, modificada parcialmente por la Resolución SDH-037 de 2019 de la Secretaría Distrital de Hacienda adoptó el Manual Operativo Presupuestal del Distrito Capital, el cual, en el numeral 2.8. define las vigencias futuras como: *"una herramienta presupuestal para asumir compromisos con cargo a presupuestos de vigencias fiscales posteriores, con el objetivo de ejecutar gastos de funcionamiento y/o de inversión con un horizonte mayor a un año, las cuales se clasifican en Ordinarias y Excepcionales".*

Que el Manual Operativo Presupuestal del Distrito Capital en el numeral 2.8.2 literal f, establece que para solicitar concepto favorable de vigencias futuras ante el CONFIS Distrital, se debe contar con "*autorización previa de la Junta o Consejo Directivo en los casos que aplique".*

Que de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del Decreto Distrital No. 273 de 2020, la Dirección de la Agencia Distrital para La Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología está a cargo del Consejo Directivo y del Director General.

Que igualmente, el citado Decreto Distrital 273 de 2020, establece en el artículo 6 numeral 1 como función de la Agencia la de: "*Liderar, acompañar y dar soporte técnico en la formulación y ejecución de los planes, programas y proyectos distritales de acceso, permanencia y pertinencia de la educación posmedia*".

Que el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 "*Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI"* ha definido dos grandes logros de ciudad respecto a la educación: el primero, cerrar las brechas digitales, de cobertura, calidad y competencias a lo largo del ciclo de la formación integral, desde la primera infancia hasta la educación posmedia y el segundo, disminuir el porcentaje de jóvenes que ni estudian ni trabajan con énfasis en jóvenes de bajos ingresos y vulnerables

Que debido a ello, se estableció la meta estratégica de *"Ofrecer a través de las IES, 20[1] mil cupos nuevos de educación superior mediante un nuevo modelo inclusivo y flexible que brinde alternativas de acceso, permanencia y pertinencia a programas de educación superior o educación posmedia, promoviendo el trabajo colaborativo y en red con las IES",* la cual se encuentra alineada al Objetivo de Desarrollo Sostenible - ODS número 4, que consiste en garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Que dentro del marco de lo dispuesto en el artículo primero del Acuerdo Distrital 840 de 2022, donde el Concejo de Bogotá autorizó un cupo de endeudamiento global para la Administración Distrital y los establecimientos públicos del Distrito Capital por la suma de ONCE BILLONES SETECIENTOS CUARENTA Y OCHO MIL CUATROCIENTOS VEINTICINCO MILLONES DE PESOS constantes de 2022 ($11'748.425.000.000) con el fin de armonizar y financiar las inversiones del Plan Distrital de Desarrollo, se contempla la ampliación de la meta

[1] El aumento de la meta de 20.000 a 29.667 fue aprobado por la Dirección Distrital de Programación, Seguimiento a la inversión y Plan de Desarrollo – DDPSIPD de la Secretaría Distrital de Planeación por medio del correo en el mes de mayo de 2023.

ACUERDO No. 21 de2023
(19 de Octubre)

"Por medio del cual se autoriza la solicitud de vigencias futuras ordinarias ante el CONFIS Distrital en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios de la sexta convocatoria del programa Jóvenes a la U"

inicial de 20.000 a 48.000 cupos nuevos de educación superior.

Que la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - Atenea, a través de la Gerencia de Educación Posmedia, asumió a partir del año 2022 la implementación del Programa "*Jóvenes a la U*", el cual se encuentra asociado a la meta del proyecto de inversión 7913, que establece como uno de sus objetivos, el implementar un modelo de educación posmedia inclusivo, eficiente, pertinente y de bajo costo, que facilite el acceso y la permanencia, principalmente a la población vulnerable, así como las posibilidades profesionales y/o laborales para los y las jóvenes de Bogotá D.C.

Que el programa "*Jóvenes a la U"* se ejecuta mediante el proyecto de inversión 7913 *"Implementación del sistema de educación posmedia para Bogotá D.C."* y los recursos para su financiación son de fuente crédito para el apalancamiento y la fuente Distrito para la vigencia futura del 2024 al 2029.

Que el programa "Jóvenes a la U" cuenta con cinco convocatorias en curso, a saber: (convocatoria 2021-2 (Grupos 1), convocatoria 2022-1 (Grupo 2), convocatoria 2022-2 (Grupo 3), convocatoria 2023-1 (Grupo 4) y la convocatoria 5 (realizada en el segundo semestre de 2023).

Que todas las convocatorias realizadas hasta el momento cuentan con aval fiscal por parte del Consejo Superior de Política Fiscal (CONFIS) Distrital, que respalda las vigencias futuras, de tal forma que para las tres primeras convocatorias, se obtuvo autorización en sesión No. 12 del 07 de julio de 2022 del CONFIS distrital, para los grupos 4 y 5 se obtuvo en la sesión No. 02 del 23 de febrero de 2023; mientras que para la sexta convocatoria se requieren recursos para cubrir los costos de matrícula de las y los jóvenes que resulten beneficiarios en la convocatoria 6 de Jóvenes a la U y que iniciaran su proceso de formación en el primer periodo de la vigencia 2024.

Que con el objeto de sumar al cumplimiento de la meta PDD 115 "creación de 20 mil cupos en educación superior", la Agencia Atenea tramita la correspondiente solicitud de vigencias futuras, para financiar 4.000 nuevos cupos en educación superior para la sexta convocatoria de Jóvenes a la U, que iniciaran su formación en el primer semestre de 2024, y que permitirá asegurar la consecución de 41.209 cupos de educación superior en el cuatrienio (4.000 asociados a la sexta convocatoria de Jóvenes a la U, más los 29.667 cupos actuales y 7.542 de la Secretaría de Educación del Distrito), contribuyendo así al cumplimiento de la meta del Plan Distrital de Desarrollo

Que en el año 2022, se comprometieron las vigencias futuras, para financiar las cohortes completas (hasta el año 2029), de la estrategia Jóvenes U -convocatorias 1, 2 y 3, a través de 44 convenios con las Instituciones de Educación Superior, beneficiando a los y las jóvenes para formación, técnica, tecnóloga y profesional.

Que entre los meses de junio y julio de 2023, se suscribieron 48 convenios con Instituciones de Educación Superior de la cohorte de las convocatorias 4 y 5, con las cuales se garantiza la matrícula hasta la vigencia 2030 (cuando corresponda), lo anterior en el marco de la utilización de las vigencias futuras

Que los cupos proyectados para la sexta convocatoria de *Jóvenes a la U* se distribuyen por nivel de formación como se observa en la siguiente tabla:

ACUERDO No. 21 de2023
(19 de Octubre)

"Por medio del cual se autoriza la solicitud de vigencias futuras ordinarias ante el CONFIS Distrital en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios de la sexta convocatoria del programa Jóvenes a la U"

Nivel de formación	Total	Participación
Profesional	2.734	68%
Tecnólogo	823	21%
Técnico profesional	443	11%
Total	**4.000**	**100%**

Fuente: Elaboración propia.

Que el acceso a la educación superior de los y las jóvenes del programa *Jóvenes a la U* implica un proceso formativo de entre 2 y 7 años, dependiendo el nivel de formación (técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario) y el programa en el que las y los beneficiarios se hayan matriculado, por lo cual, deben garantizarse los recursos para cubrir los costos de la cohorte completa.

Que el objeto de las vigencias futuras es garantizar la cobertura completa del proceso de formación de los y las jóvenes que ingresarán a la educación superior a través del programa Jóvenes a la U del proyecto 7913 con recursos fuente Distrito, por tanto, se requiere la aprobación de vigencias futuras ordinarias de importancia estratégica, por valor de **CIENTO UN MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES SESENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS** (101.365.063.336) a precios constantes del año 2023, los cuales serán girados entre el 2024 y el 2029, garantizando una adecuada ejecución presupuestal.

Que conforme a la certificación expedida por la Subgerencia Financiera de Atenea de fecha 4 de octubre del año en curso, se indica que para la vigencia del 2023 se cuenta con la existencia de mínimo el 15% de apropiación presupuestal requerido para el trámite de la solicitud de autorización ante el Consejo Distrital de Política Económica y Fiscal – CONFIS para comprometer vigencias futuras.

Que, en sesión del 19 de octubre de 2023, el Consejo Directivo, emitió concepto favorable frente a la solicitud de vigencias futuras ordinarias en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios del programa Jóvenes a la U (Convocatoria 6).

Que, en mérito de lo expuesto,

ACUERDAN

ARTÍCULO PRIMERO: Autorizar a la Agencia Distrital para la Educación, la Ciencia y la Tecnología "Atenea" para solicitar vigencias futuras ordinarias en gastos de inversión en los años comprendidos entre el 2024 y 2029, con el fin de garantizar los recursos de las matrículas de la convocatoria sexta de Jóvenes a la U que se desarrollará en el año 2023, por un valor de **CIENTO UN MIL TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO MILLONES SESENTA Y TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SEIS PESOS M/CTE (101.365.063.336)** a precios constantes del año 2023, que corresponde a **CIENTO CATORCE MIL VEINTIÚN MILLONES NOVECIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL CUATROCIENTOS PESOS M/CTE ($114.021.945.400)** a precios corrientes, los cuales serán girados entre el 2024 y el 2029 conforme al siguiente detalle:

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN

ACUERDO No. 21 de2023
(19 de Octubre)

"Por medio del cual se autoriza la solicitud de vigencias futuras ordinarias ante el CONFIS Distrital en gastos de inversión para los años comprendidos entre el 2024 y 2029 para garantizar los recursos de matrícula de los beneficiarios de la sexta convocatoria del programa Jóvenes a la U"

Vigencias futuras a precios corrientes y constantes, 2024 a 2029

Año	Pesos Constantes 2023	Pesos Corrientes
2024	5.395.593.430	5.704.760.934
2025	30.763.329.023	33.501.849.809
2026	28.176.220.452	31.604.972.603
2027	24.708.663.117	28.546.913.198
2028	12.289.130.583	14.624.071.106
2029	32.126.731	39.377.750
Total	**101.365.063.336**	114.021.945.400

Fuente: Elaboración propia.

ARTÍCULO SEGUNDO: Autorizar al director general de la Agencia Distrital para la Educación, la Ciencia yla Tecnología "Atenea" para que tramite la solicitud de concepto favorable de vigencias futuras ante el CONFIS Distrital.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los 19 días del mes de octubre del 2023

EDNA BONILLA SEBÁ
Presidenta Consejo Directivo

JOSÉ MARÍA ROLDÁN
Secretario Técnico Consejo Directivo

Carrera 10 No. 28 – 49 torre A piso 26
PBX: (601) 6660006
www.educacionbogota.edu.co
atencionalciudadanoatenea@educacionbogota.gov.co
Información: Línea 195

ATENEA
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

BOGOTÁ

SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN - CONSEJO DISTRITAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL DEL DISTRITO CAPITAL

DOCUMENTO CONPES D.C. 33

Actualización del Plan de Acción de la "Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C. 2023-2038"

Documento ***CONPES D.C.*** 33

Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital

Actualización del Plan de Acción de la "Política Pública de Trabajo Decente y Digno en Bogotá D.C 2023-2038"

Secretaria Distrital de Desarrollo Económico- SDDE

Publicado en el Registro Distrital No. ____ de fecha _____ de 2022.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Entidades que participan en el plan de acción de la política pública:

1. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, Subdirección de Empleo y Formación.
2. Secretaría de Desarrollo Económico, Observatorio de Desarrollo Económico.
3. Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, Subdirección de Intermediación, Formalización y Regulación Empresarial.
4. Instituto Distrital de Turismo, Subdirección de Desarrollo y Competitividad.
5. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño.
6. Secretaría Distrital de Integración Social, Subdirección para la Infancia.
7. Secretaria Distrital de Salud, Subsecretaría de Salud Pública.
8. Instituto Para la Economía Social, Subdirección Gestión y Redes Sociales e Informalidad y Subdirección de Emprendimiento, Servicios Empresariales y Comercialización.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Contenido

Introducción 6

1. Diagnóstico Trabajo Decente y Digno en Bogotá 8

1.1. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2016-2020 D.C 10

1.2. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2021 -2022 D.C 15

2. Problemática o Situación que Atiende la Política Pública de Trabajo Digno y Decente 19

2.1. Problema Público de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno PPTDD. 19

3. Antecedentes y Justificación 23

3.1. Necesidad de la adopción del plan de acción en las políticas públicas en el D.C. 25

4. Descripción, Implementación PPTDD 2016 -2022 27

4.1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo. 30

4.3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral 34

4.4. Seguimiento y monitoreo 36

5. Marco Normativo 36

5.1. La OIT y las normas internacionales del trabajo 36

5.3. Instrumentos y normas en el Distrito Capital 45

6. Proceso de Participación en la Construcción del Plan de Acción de la PPTDD 1

6.1. Mapeo y Evaluación de Actores Clave 1

6.2. Socialización y retroalimentación del problema público que atiende la PPTDD 2

7. Generalidades de la Política Pública 6

7.1. Objetivo general 6

7.2. Objetivos específicos 6

7.3. Estructura del Plan de Acción 6

8. Seguimiento y evaluación 23

Referentes Bibliográficos 25

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Lista de Tablas

Pág.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos en el marco de la política de trabajo decente y digno decreto 380 de 2015……10
Tabla 2. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2016-2020……..13
Tabla 3. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2021-2022 primer semestre……..18
Tabla 4. Indicadores de trabajo decente y digno segundo semestre 2022……..23
Tabla 5. Problema central y cadena de valor de la PPTDD en Bogotá D.C……24
Tabla 6. Fortalecimiento de la oferta de trabajo en Bogotá D.C. 2016 -2019……33
Tabla 7. Centro de Empleo……36
Tabla 8. Puntos de Información……..36
Tabla 9. Resultados, Optimización del funcionamiento del mercado laboral en Bogotá D.C. 2016-2019……..37
Tabla 10. Convenios fundamentales del trabajo en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022……..39
Tabla 11. Leyes y decretos que regulan el trabajo decente en Colombia……45
Tabla 12. Análisis de complementariedad de políticas públicas……..48
Tabla 13. Sistematización Mesas de trabajo PPTDD ……54
Tabla 14. Descripción productos con enfoque diferencial……66

Lista de Figuras

Pág.

Figura. 1. Personas formadas en competencias socioemocionales y laborales 2016-2022 30
Figura. 2. Mapeo y Evaluación de Actores Clave de la PPTDD 52
Figura. 3. Estructura de la política de Pública de Trabajo Decente y Digno 59
Figura 4. Enfoques en la implementación del trabajo decente 72

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Lista de Anexos

Anexo 1. Justificación técnica de la PPTDD
Anexo 2. Seguimiento a las dimensiones del trabajo decente y digno en Bogotá 2016- 2020
Anexo 3. Descripción de la evolución de indicadores del trabajo decente 2016-2020.
Anexo 4. Documento Técnico de Soporte (DTS) de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno
Anexo 5. Mapeo de actores clave
Anexo 6. Plan de acción PPTDD 2023-2038
Anexo 7. Sistematización talleres y mesas de trabajo 4 objetivos específicos

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Introducción

La Política Pública de Trabajo Decente y Digno (PPTDD) de Bogotá D.C adoptada mediante el Decreto 380 del 28 de septiembre de 2015, tiene por objetivo general: "*Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, al derecho de tener un trabajo decente y digno como forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas",* se basa en los conceptos y lineamientos de la Organización Mundial del Trabajo (OIT): *a) Promoción de los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, b) Generar oportunidades de empleo, c) Procurar el acceso a la promoción y seguridad social y d) Generar condiciones para el diálogo social tripartito*.

Mediante los Decretos 668 del 05 de diciembre de 2017, Decreto Distrital 171 de 2013, el Decreto 668 del 05 de diciembre de 2017 y el Decreto 084 de 2022 que orientan los procesos metodológicos de formulación, implementación y seguimiento de las políticas públicas en el D.C, se justifica la elaboración del presente plan de acción 2023-2038 de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, como instrumento de referencia para continuar avanzando en la implementación y evaluación de la PPTDD en el largo plazo y contribuir además, con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible - ODS - a 2030 relacionados con el Trabajo Decente, principalmente el ODS No.1. Poner Fin a la Pobreza en todas sus formas, donde se plantea "el trabajo o el empleo como un vehículo para poner fin a la pobreza", el ODS No 5 Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, el cual plantea principalmente "la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible", el ODS No. 8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico, donde se plantea la creación de empleos decentes y mejorar la calidad de vida de las personas y el ODS No. 10 Reducción de las desigualdades.

A partir del año 2015 se ha venido dando un proceso de implementación de lo formulado en el Decreto 380 de 2015. Este proceso, nos ha llevado a la obtención de logros en materia de generación de programas de empleo y formación orientados hacia la población marginada de las dinámicas laborales de la ciudad. Algunos de los más relevantes son el posicionamiento de la Agencia Pública de gestión y Colocación de Empleo del Distrito como mecanismo formal de búsqueda de empleo en la ciudad, la consolidación del proceso de democratización de oportunidades económicas que buscan la inclusión laboral de las personas vulnerables con la ejecución de proyectos del distrito y

en materia de formación laboral se ha trabajado de la mano con los actores más relevantes del ecosistema como lo es el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

En ese sentido, el presente documento, aprobado el 9 de marzo de 2023 por el comité sectorial de desarrollo económico, se estructura en los siguientes capítulos: El primero se hace un diagnóstico de trabajo decente y digno en Bogotá, posteriormente en el capítulo número dos se habla de la problemática que atiende la presente Política Pública, en el tercer capítulo se incluyen los antecedentes de la PPTDD y su justificación, en el cuarto capítulo se hace una breve reseña de las acciones de implementación de la PPTDD, en el quinto capítulo se desarrolla todo el marco normativo nacional e internacional sobre el cual está construida la Política Pública, en el sexto capítulo se muestra el proceso de participación, el séptimo capítulo plantea las generalidades de la PPTDD y del plan de acción actualizado, donde se incluyen las acciones o posibles soluciones a las problemáticas identificadas en el análisis de las dimensiones, desde la competencia del Distrito Capital y finalmente, el octavo capítulo hace referencia al proceso de seguimiento y evaluación de la PPTDD según la metodología de seguimiento definida por el CONPES D.C.

1. Diagnóstico Trabajo Decente y Digno en Bogotá

Según lo establecido en el Documento Técnico de Soporte DTS de la Política de Trabajo Decente y Digno establecida mediante decreto 380 de 2015, se establece que; según el acuerdo 489 del 2012 la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico SDDE asume la función de coordinación de la política pública como órgano rector de la política debe apoyarse en el Observatorio de Desarrollo Económico, para monitorear y estudiar el trabajo decente y digno en la ciudad.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos en el marco de la política de trabajo decente y digno decreto 380 de 2015.

Dimensión	Indicador	Descripción
1. Oportunidades de empleo.	Tasa de Ocupación	Mide la capacidad que tiene el mercado laboral de la ciudad para absorber la mano de obra disponible.
	Tasa de Desempleo	Mide el déficit de oportunidades de empleo en la ciudad
	Tasa de Desempleo juvenil	mide la proporción de trabajadores que desarrollan una actividad remunerada, no regulada, registrada o protegida por los marcos legales o normativos
	Tasa de Ninis	Mide la proporción de los jóvenes que no estudian ni trabajan - NINI's. Es decir, no están acumulando capital humano a través de la experiencia o la educación y no aportan valor agregado al producto de la ciudad.
	Tasa de Informalidad	Mide la variación de la población económicamente activa, aspecto que se traduce en menos mano de obra disponible que afecta el desarrollo económico y productivo de la ciudad.
	Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	Mide la proporción de trabajadores cuya situación de trabajo está más expuesta a inestabilidad o riesgo económico.
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	Mide la proporción de asalariados en la ocupación no agrícola. Estos empleos se relacionan con una mayor productividad, mayor nivel de escolaridad y mayor remuneración.
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.	Tasa de trabajadores pobres	Mide la proporción de población trabajadora que hace parte de hogares clasificados como pobres, según la línea de pobreza monetaria. Estas personas, a pesar de estar empleadas, no cuentan con los ingresos suficientes para garantizar la calidad de vida mínima del hogar al que pertenecen
	Asalariados con bajos ingresos	Mide la desigualdad de los salarios enfocándose en el extremo inferior de la distribución salarial.
	Remuneración media por horas	Mide la remuneración media por hora mínima legal vigente.

Dimensión	Indicador	Descripción
	Asalariados que han recibido capacitación recientemente	Mide el número de personas con vínculo laboral que han recibido capacitación.
3. Horas de trabajo decente.	Trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	Mide el porcentaje de trabajadores que trabaja en jornadas laborales superiores a la jornada legal, lo cual puede afectar negativamente su calidad de vida
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	Mide el tiempo destinado a labores no remuneradas en contraste con las remuneradas, tales como: el cuidado de menores de edad y adultos mayores, aseo del hogar o preparación de alimentos, entre otros.
5. Trabajo que debería abolirse.	Tasa de trabajo infantil	Mide la proporción de niños y niñas entre los 5 y 17 años de edad que se dedican principalmente a participar en la generación de ingresos para la familia o para su propio disfrute. Este tiempo de trabajo compite con el tiempo disponible para la educación por lo que debería abolirse.
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo.	Tasa de trabajo precario	Mide la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo es verbal o a término fijo. Se incluye el total de ocupados con contratos verbales en empresas particulares, los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, o que se desempeñan como empleados domésticos y los trabajadores clasificados como jornaleros o peones.
	Antigüedad en el trabajo	Mide la estabilidad laboral. Una mayor antigüedad en el trabajo, medido en años, puede ser el reflejo de un trabajo con buenos ingresos, seguridad social, horas de trabajo decente, entre otros aspectos. Esto permite al trabajador tomar decisiones de ahorro, inversión y gasto de largo plazo.
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.	Segregación ocupacional según sexo	Mide la discriminación de labores de acuerdo con el sexo, comúnmente conocida como la división sexual del trabajo.
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	Mide la proporción de cargos directivos ocupados por mujeres. Una mayor proporción de mujeres en este tipo de cargos, indica mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
	Brecha salarial de género	Mide la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres. Un mayor valor del indicador, refleja una mayor brecha en los salarios.
8. Entorno de trabajo seguro.	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	Mide el número de muertes calificadas y reconocidas por la ARL como consecuencia de un accidente de trabajo.
	Tasa de accidentalidad laboral	Mide el número de muertes calificadas y reconocidas por la ARL como consecuencia de una enfermedad laboral, tales como: la depresión, reacción de estrés grave, reacción de estrés agudo y los trastornos de ansiedad generalizada, entre otros.
	Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo	Información no se encuentra disponible ni a escala nacional ni local
	Inspección laboral	Actividades de Inspección, vigilancia y control que hace exclusivamente el ministerio del trabajo.
9. Seguridad Social.	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	Mide la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión. Un bajo porcentaje indica que la población mayor está desprotegida en este aspecto de la seguridad social.

Dimensión	Indicador	Descripción
	Gasto público en seguridad social (% del PIB)	Refleja el esfuerzo público para orientar eficientemente recursos hacia los segmentos de la población que más requerirán de los mismos.
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	Mide la proporción de la fuerza de trabajo, denominada en el antiguo marco de la GEIH "población económicamente activa - PEA-" que cotiza en un fondo de pensiones.
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.	Tasa de sindicalización	Mide el porcentaje de trabajadores que cuentan con voz para una construcción y fortalecimiento de las organizaciones que representan a través del diálogo social.
	Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores	N/D
	Tasa de cobertura de la negociación colectiva	N/D
	Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales	N/D

Fuente: Dimensiones e indicadores tomados del DTS Política de Trabajo Decente y Digno 2015. Anexo 4.

Para efectos de realizar un diagnóstico de la situación desagregada del trabajo decente en la ciudad, y en el marco del cumplimiento los artículos 22 y 25 del Decreto 380 de 2015 Política Pública de Trabajo Decente y Digno, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a través de la Dirección de Estudios de Desarrollo Económico y el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá medirá los avances y los resultados en la aplicación e implementación de la Política a través del análisis y actualización de cada uno de los indicadores agrupados en las diez (10) dimensiones del trabajo decente definidos y descritos previamente.

En este sentido, el observatorio a la fecha ha generado dos cuadernos de desarrollo económico "Seguimiento a la Política Pública de Trabajo Decente y Digno - PPTDD" el No. 36 para el periodo 2014 - 2016 y el No. 49 para el periodo 2016 – 2020, para efectos de este análisis se toman los datos del cuaderno No. 49, para el periodo 2016-2020, y se hace un análisis paralelo de los indicadores del primer semestre de los años 2021 y 2022.

1.1. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2016-2020 D.C

Con el fin de presentar un diagnóstico del trabajo decente que evidencie la situación de todos los indicadores definidos previamente, se toma el análisis de las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno, Anexo 02, donde se presenta el seguimiento durante dos períodos de tiempo: 2016-2019 con periodicidad anual y 2019-2020; con una periodicidad variable, anual, semestral o trimestral; en algunos casos no se reportó información, debido a las metodologías adoptadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) en el año 2020, como consecuencia

de las condiciones de prevención y mitigación del virus COVID 19. En ese sentido, se tiene en cuenta que los resultados para el año 2020 también muestran los efectos de esta pandemia, en la recolección y producción de datos, el crecimiento económico y el mercado laboral de las ciudades de las zonas altamente urbanizadas.

Según el Anexo 02, Bogotá DC se vio afectada por la pandemia generada por el virus COVID 19, tanto en sus niveles de crecimiento económico, competitividad, tejido empresarial y mercado laboral, como en el bienestar social de la población. Debido a ello, a partir del año 2021, se empiezan a plantear e implementar procesos de recuperación económica y social, particularmente, era necesario enfrentar los aumentos de la tasa de desempleo en mujeres y jóvenes, población NINI y la tasa asociada a la informalidad laboral.

Ahora bien, con base a los antecedentes justificatorios y el marco conceptual, el trabajo decente y digno se aborda desde su integralidad agrupando y/o expresando la estructura de la PPTDD en las 10 dimensiones y 24 indicadores (después de una depuración de indicadores, por falta de fuente de información) (Tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2016-2020

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
1. Oportunidades de empleo.	Tasa de Ocupación	64,20 %	62,30 %	61,90 %	61,50%	-2,70%	Anual	61,50 %	52,50%	-9,00%
	Tasa de Desempleo	9,30%	10,50 %	10,50 %	10,90%	1,60%	Anual	10,90 %	18,20%	7,30%
	Tasa de Desempleo en Jóvenes	15,10 %	19,20 %	19,40 %	18,70%	3,60%	Anual	18,70 %	27,50%	8,80%
	Tasa de Ninis	17,40 %	17,20 %	17,40 %	20,50%	3,10%	2 semestre	19,50 %	28,20%	8,70%
	Tasa de Informalidad	42,50 %	41,70 %	41,80 %	40,60%	-1,90%	2 semestre	40,70 %	41,80%	1,10%

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
	Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	33,20 %	31,90 %	32,10 %	33,20%	0,00%	Anual	33,20 %	36,60%	3,40%
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,00 %	60,40 %	60,30 %	59,50%	0,50%	Anual	59,50 %	59,40%	-0,10%
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.	Tasa de trabajadores pobres	6,50%	6,50%	6,50%	Sin Dato	Sin Dato	Sin información	Sin dato	Sin Dato	Sin Dato
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	7,70%	7,00%	7,70%	7,10%	-0,60%	Último trimestre	7,40%	8,10%	0,70%
	Remuneración media por horas	$ 7.200	$ 7.491	$ 8.010	$ 8.429	$ 1.229	Último trimestre	$ 8.072	$ 8.292	$ 220
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	848	291	864	1934	1086	Anual	1934	366	-1568
3. Horas de trabajo decente.	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	29,10 %	26,40 %	28,00 %	28,80%	-0,30%	Anual	28,80 %	25,50%	-3,30%
4. Conciliación del trabajo, la	Tasa de tiempo de trabajo no remunerad	29,70 %	27,30 %	25,20 %	26,90%	-2,80%	Último trimestre	26,60 %	28,90%	2,30%

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
vida familiar y la vida personal.	o frente al remunerado									
5. Trabajo que debería abolirse.	Trabajo infantil	3,60%	2,50%	2,20%	1,80%	-1,80%	Anual	1,80%	0,90%	-0,90%
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo.	Tasa de trabajo precario	16,80 %	16,10 %	15,80 %	14,40%	-2,40%	Último trimestre	14,80 %	12,70%	-2,10%
	Años de antigüedad en el trabajo	4,8	5	5,2	5,2	0,4	Último trimestre	5,2	5,2	0
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.	Segregación ocupacional según sexo	47,20 %	46,90 %	46,50 %	46,70%	-0,50%	Anual	46,70 %	44,70%	-2,00%
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,60 %	43,60 %	46,80 %	43,70%	-2,90%	Anual	43,70 %	47,00%	3,30%
	Brecha salarial de género	8,00%	3,70%	2,70%	5,50%	-2,50%	Último trimestre	2,60%	0,80%	-1,80%
8. Entorno de trabajo seguro.	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	3,20%	2,80%	3,30%	3,80%	0,60%	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Tasa de accidentalidad laboral	4,90%	4,40%	4,00%	4,80%	-0,10%	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
9. Seguridad Social.	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,90 %	30,00 %	33,30 %	34,00%	0,10%	2 semestre	34,10 %	27,40%	-6,70%

Dimensión	Indicador	2016	2017	2018	2019	Cambio 2016-2019	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2019-2020
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	49,50 %	50,30 %	50,50 %	50,40%	0,90%	2 semestre	51,10 %	46,00%	-5,10%
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.	Tasa de sindicalización	3,40%	2,50%	2,40%	2,20%	-1,20%	Último trimestre	2,20%	2,80%	0,60%

Fuente: Elaboración propia con base a Anexo 2 y Anexo 3

En síntesis, para las dimensiones 1 y 2 (1. Oportunidades de empleo y 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo) se observa un retroceso evidente, ya que cuatro indicadores (Tasa de Ocupación, Tasa de Desempleo, Tasa de Desempleo en Jóvenes, Tasa de Ninis) de los 11 indicadores evolucionaron negativamente entre 2016 y 2019. Estos mantuvieron este tipo de comportamiento entre 2019 y 2020, junto con cinco (5) indicadores más (Tasa de Informalidad, proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares, proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, proporción de asalariados con bajos ingresos, y Asalariados que recibieron capacitación recientemente); lo que revela la persistencia de la situación problemática relacionada con la generación de empleo y la calidad del mismo, para ello se debe mejorar la mayoría de indicadores de estas dimensiones, logrando más trabajos e ingresos monetarios dignos y decentes.

Las dimensiones 3, 4, 5 y 6 se componen de cinco indicadores, los cuales, en su mayoría, experimentaron cambios positivos en ambos periodos de tiempo, pues los (5) indicadores evolucionaron positivamente entre 2016 y 2019 (Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado, Trabajo infantil, años de antigüedad en el trabajo y tasa de trabajo precario). Entre 2019 y 2020 también evolucionaron favorablemente tres (3) de los cinco (5) indicadores (Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, trabajo infantil y tasa de trabajo precario), sin embargo, el indicador tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado de la dimensión cuatro (4) tuvo comportamiento negativo y el indicador años de antigüedad en el trabajo de la dimensión seis (6) se mantuvo igual, tal como se refleja en la tabla 2.

Por su parte, en las dimensiones 7, 8 y 9 conformadas por siete (7) indicadores: segregación ocupacional según sexo, proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos, brecha salarial de género, tasa de mortalidad por accidente de trabajo, tasa de accidentalidad labora, proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, entre 2016 y 2019, solo dos indicadores tuvieron comportamiento negativo (Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y Tasa de mortalidad por accidente de trabajo), y cinco de ellos se comportaron positivamente. Sin embargo, para el periodo 2019 -2020, los dos indicadores relacionados con la dimensión 8 entorno de trabajo seguro (Tasa de mortalidad por accidente de trabajo y tasa de accidentalidad laboral) no fue posible su análisis debido a la falta de información disponible, por su parte los tres (3) indicadores de la dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, reflejaron comportamiento positivo que evidencia una mejora en la dimensión de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Situación contraria se refleja en los indicadores de la dimensión 9. La Seguridad Social, sus dos indicadores registraron cambios negativos importantes, situación que en gran medida se refleja por la crisis ocasionada por el COVID 19, tal como se refleja en la tabla 2.

Finalmente, en la dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores, se tiene que la tasa de sindicalización, evolucionó negativamente entre 2016 y 2019 y positivamente entre 2019 y 2020 tal como se refleja en la tabla 2.

1.2. Seguimiento a dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2021 -2022 D.C

En el cuaderno de desarrollo económico No 49 “seguimiento a las dimensiones del trabajo digno y decente en Bogotá” se desarrolló el análisis de las dimensiones e indicadores del periodo 2016 a 2020, quedando pendiente por revisar el comportamiento de la batería de indicadores de Trabajo Decente y Digno para el periodo comprendido entre el 2021 y 2022, horizonte temporal muy importante para el análisis y justificación de la actualización del plan de acción de esta política, porque este periodo comprende el proceso de recuperación económica posterior a la emergencia generada por el COVID-19.

A partir de allí, y de la generación del Monitor de Trabajo Decente y Digno en cumplimiento de los artículos 22 y 25 del decreto 380 de 2015 por parte del Observatorio de Desarrollo Económico de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, se puede analizar el comportamiento de 23 indicadores medidos de manera semestral y visibles en el monitor de TDD disponible en:

https://lookerstudio.google.com/reporting/d2fd9b58-77fd-4b06-92ee-a9b05d1b0f84/page/p_nfdjmem1yc

En este sentido, se hace un análisis independiente para este periodo en particular, debido a la disponibilidad de información semestral de los indicadores de cada una de las dimensiones, lo cual hace posible compararlos, en este sentido los datos se sintetizan en la siguiente tabla:

Tabla 3. Dimensiones e indicadores que reflejan la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, 2021-2022 primer semestre.

Dimensiones	Indicadores	2021-1	2021-2	2022-1	Variación 2021/2022-1
Dimensión 1: Oportunidades de empleo	1. % Tasa de ocupación	55,70%	57,50%	58,60%	2,90%
	2. % Tasa de desempleo	18,80%	13,40%	12,90%	-5,90%
	5. % Tasa de desempleo juvenil	28,10%	22,30%	20,60%	-7,50%
	3. % Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	23,70%	21,60%	22,00%	-1,70%
	4. % Tasa de Informalidad	38,60%	36,30%	35,40%	-3,20%
	6. % Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	29,20%	34,00%	29,80%	0,60%
	7. % Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	67,80%	63,00%	67,60%	-0,20%
Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo:	8. Tasa de trabajadores pobres	36,70%	36,90%	35,90%	-0,80%
	9. Asalariados con bajos ingresos	18,40%	14,70%	13,00%	-5,40%
	10. Remuneraciones medias por horas	8.394	9.753	10.053	1.659

Dimensiones	Indicadores	2021-1	2021-2	2022-1	Variación 2021/2022-1
Dimensión 3: Tiempo y trabajo decente	12. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	23,70%	25,40%	28,10%	4,40%
Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	13. Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado	34,00%	29,50%	29,00%	-5,00%
Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse	14. Trabajo infantil	0,30%	0,60%	0,70%	0,40%
Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo	15. Tasa de empleo precario	28,50%	25,50%	25,10%	-3,40%
	16. Antigüedad en el trabajo	5,4	5,98	5,95	0,55
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	17. Segregación ocupacional según sexo	46,10%	45,60%	46,40%	0,30%
	18. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,70%	48,00%	48,00%	1,30%
	19. Brecha salarial de género	3,10%	14,20%	14,10%	11,00%
Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro	20. Número de muertes calificadas por accidente de trabajo	62	72	60	-2
	21. Número de muertes calificadas por enfermedad laboral	22	11	9	-13
Dimensión 9: Seguridad social	23. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión	37,10%	39,10%	38,90%	1,80%
	24.. Proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones	65,80%	69,20%	70,90%	5,10%

Dimensiones	Indicadores	2021-1	2021-2	2022-1	Variación 2021/2022-1
Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	25. 1. Tasa de sindicalización	5,00%	3,70%	3,20%	-1,80%

Fuente: Elaboración propia con base en Monitor TDD

En síntesis, la dimensión 1 Oportunidades de empleo con 7 indicadores, de los cuales cinco (5) tuvieron comportamiento positivo en el periodo de análisis, de la siguiente manera: 1. Tasa de ocupación aumentó 2.9 pp, 2. Tasa de desempleo, una disminución de 6 pp, 5. Tasa de desempleo juvenil, disminuyó 7.5 pp, 3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando, disminuyó 1.7 pp, 4. Tasa de Informalidad, se redujo en 3.2pp, por el contrario dos indicadores tuvieron comportamiento negativo, 6. La proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total, aumentó 0.6pp y 7. Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, disminuyó 0.2pp.

En lo relacionado con la dimensión 2. Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo, los tres (3) indicadores tuvieron un comportamiento positivo, 8. Tasa de trabajadores pobres, 9. Asalariados con bajos ingresos, 10. Remuneraciones medias por horas, disminución de 0.8 pp, disminución de 5.4pp y el incremento de $1659 respectivamente.

Por su parte, la Dimensión No 3: Tiempo y trabajo decente, medido a través del indicador de Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, que para el periodo de revisión tuvo un comportamiento negativo al aumentar en 4.4 pp; La dimensión No. 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal medida a través del indicador Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado mostró una disminución de 5 pp, lo que implica una mejora en la medida en que disminuyó en esa proporción la cantidad de tiempo en promedio del trabajo no remunerado frente al remunerado; en la dimensión No 5: Trabajo que debería abolirse medido a través del indicador de trabajo infantil el cual tuvo un incremento de 0.4pp pasando de 0.3% a 0.7%; la Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo compuesta por los indicadores de: a) Tasa de empleo precario y b) Antigüedad en el trabajo, ambos indicadores con comportamiento positivo para el periodo de revisión con variación de -3.4pp y 0.55pp respectivamente; la dimensión No. 7 de Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, con los indicadores de: a) Segregación ocupacional según sexo con comportamiento negativo/marginal ya que aumentó de 46.1% a 46.4%, es decir, aumentó en 0.3 pp, b) Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos tuvo comportamiento positivo

ya que aumentó en 1.3 pp, y c) Brecha salarial de género tuvo un aumento de 11 pp, lo que generó un aumento de la brecha y por consiguiente una desmejora en las condiciones en términos de género en la ciudad.

la Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro con los indicadores a) Número de muertes calificadas por accidente de trabajo y b) Número de muertes calificadas por enfermedad laboral con comportamientos positivos de -2pp y -13pp respectivamente (la medición de estos indicadores cambio con respecto a las mediciones del cuaderno de desarrollo económico No 49) y la dimensión No. 9 de seguridad social compuesta por los indicadores de la) Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión que tuvo comportamiento positivo de 1.8 pp y b) Proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones con aumento de 5.1 pp para el periodo analizado.

Finalmente, en la dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores, el cual se mide con el indicador Tasa de sindicalización, el cual tuvo un comportamiento negativo con la reducción de 1.8pp para el periodo analizado.

2. Problemática o Situación que Atiende la Política Pública de Trabajo Digno y Decente

El presente capítulo contextualiza de manera abreviada el problema público que busca resolver la PPTDD. En primera instancia se describe el problema público definido en el DTS del decreto 380 de 2015 y se puntualiza en los ajustes y cambios en la redacción del mismo, como resultado del proceso de actualización del plan de acción de la PPTDD, además, se hace énfasis en la persistencia de la situación problemática evidenciada por el comportamiento de los indicadores agrupados en las 10 dimensiones del trabajo decente y digno y en virtud de ello se describe la cadena de valor de la política pública elaborada con base en lo expuesto en el decreto 380 de 2015.

2.1. Problema Público de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno PPTDD.

Según lo establecido en el Documento Técnico de Soporte DTS de la política pública de trabajo decente y digno en Bogotá D.C, la política pública busca atender el siguiente problema público:

Problema Público: "*Existe un déficit de calidad en el trabajo que se genera en la ciudad".*

A partir de la síntesis del análisis de las dimensiones e indicadores que dan cuenta de la situación del trabajo decente y digno en Bogotá D.C, y con base en el problema público establecido en el

decreto 380 de 2015", se puede afirmar que existe un ***"déficit de trabajo decente y digno en la ciudad, si bien; la ciudad tiene un mercado de trabajo consolidado y dinámico, reflejado principalmente en el comportamiento positivo de la mayoría de indicadores, al compararlos se observa que en la actualidad tienen un mejor comportamiento, sin embargo, los cambios positivos en los indicadores no representa la inexistencia de la problemática, pues el trabajo decente se representa básicamente en la calidad del trabajo que se genera, el cual se debe visualizar y entender desde la multidimensionalidad que nos muestran los indicadores analizados previamente",*** lo cual se sustenta a manera de síntesis en que, si bien, el comportamiento de los indicadores agrupados en las 10 dimensiones analizadas en la sección anterior, reflejan en su mayoría comportamientos positivos (de reducción o incremento, según sea el caso), el distrito aún tiene el reto de mantener este tipo de comportamiento en los indicadores, y continuar realizando acciones que propendan por una mayor calidad del trabajo desde los procesos de generación de oportunidades de empleo con criterios de trabajo decente y digno, para el beneficio de toda la ciudadanía trabajadora.

En este sentido, algunos de los retos más grandes son, la Dimensión 1: oportunidades de empleo para el primer semestre del año 2022 aún persiste una tasa de desempleo de dos dígitos 12,9% exactamente, una tasa de desempleo de jóvenes del 20,6% y una tasa de informalidad del 35,4%, tal como se observa en la tabla 4.

Para el 2022, según los datos publicados por el DANE la tasa de desempleo fue de 11,2%. Lo que representó una disminución de 2,6 puntos porcentuales (p.p.) frente al año 2021 (13,8%). De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la tasa de informalidad en Bogotá fue de 35,2 % en 2022.

Con respecto a los demás indicadores de las dimensiones que también miden el trabajo decente y digno, es evidente que, tanto el distrito como la institucionalidad deben continuar desarrollando procesos de articulación y alianzas para el desarrollo de acciones misionales que promuevan condiciones dignas y decentes en el trabajo, en este sentido; el lograr mantener comportamientos positivos en los indicadores que reflejan condiciones dignas y decentes para los trabajadores/ as se constituye en importantes retos de esta política; puntualmente, algunos indicadores relevantes como: tasa de trabajadores pobres, trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado, tasa de empleo precario, brecha salarial de género, proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones y tasa de

sindicalización, cuyos datos para el primer semestre 2022 reflejan la persistencia de la situación problemática expuesta inicialmente, ver tabla 4:

Tabla 4. Indicadores de trabajo decente y digno primer semestre 2022

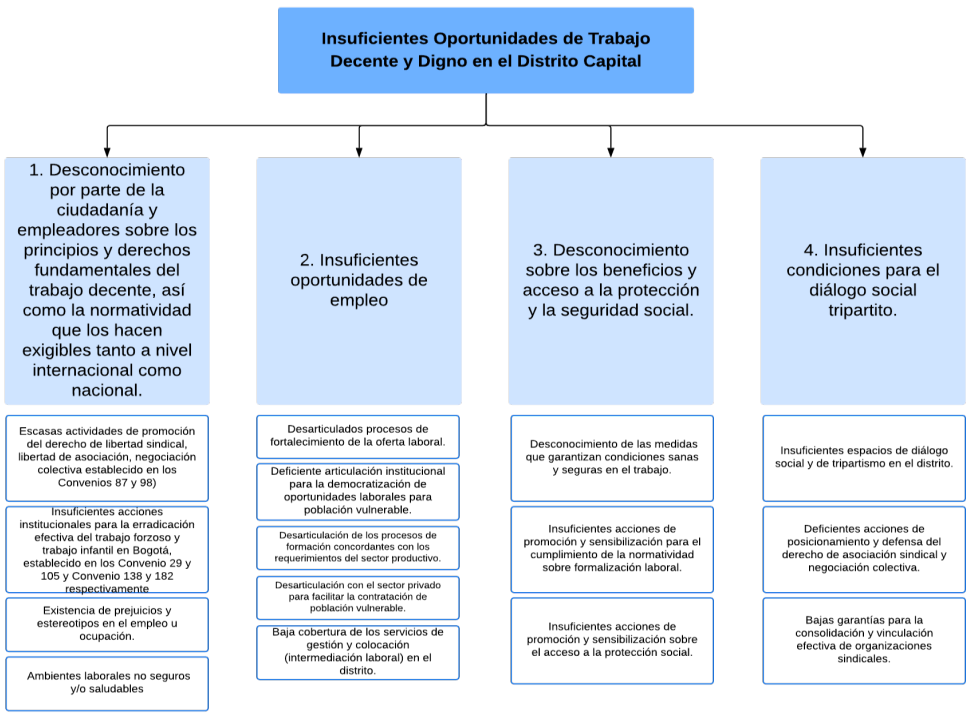
Dimensiones	Indicadores	2022-1
Dimensión 1: Oportunidades de empleo	1. % Tasa de ocupación	58,60%
	2. % Tasa de desempleo	12,90%
	5. % Tasa de desempleo juvenil	20,60%
	3. % Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	22,00%
	4. % Tasa de Informalidad	35,40%
	6. % Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	29,80%
	7. % Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	67,60%
Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo	8. Tasa de trabajadores pobres	35,90%
	9. Asalariados con bajos ingresos	13,00%
	10. Remuneraciones medias por horas	10.053
Dimensión 3: Tiempo y trabajo decente	12. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	28,10%
Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	13. Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,00%
Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse	14. Trabajo infantil	0,70%
Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo	15. Tasa de empleo precario	25,10%
	16. Antigüedad en el trabajo	5,95
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	17.Segregación ocupacional según sexo	46,40%
	18. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	48,00%
	19. Brecha salarial de género	14,10%
Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro	20. Número de muertes calificadas por accidente de trabajo	60
	21. Número de muertes calificadas por enfermedad laboral	9
Dimensión 9: Seguridad social	23. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión	38,90%
	24. Proporción de la fuerza de trabajo que cotiza a un fondo de pensiones	70,90%
Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores	25. Tasa de sindicalización	3,20%

Fuente: Elaboración propia con base en información disponible en Monitor TDD

Una vez analizados los indicadores, y como resultado de los procesos de socialización y diálogo realizados durante el segundo semestre del año 2022 en el marco de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá, diálogos realizados con representantes de los empleadores, representantes de trabajadores y trabajadoras y representantes del gobierno nacional y local, con la participación relevante del Ministerio del Trabajo en cada uno de los procesos, se adelantaron acciones de contextualización de la realidad o realidades asociadas al trabajo decente y digno, identificación de necesidades relacionadas con el trabajo decente y digno y algunas recomendaciones para el distrito que permitan fortalecer el proceso de implementación de la política, tal como se describe en la siguiente sección y cuya sistematización se encuentra en el **Anexo 7.**

De esta manera, tomando como referencia el problema público establecido en el DTS de la política Pública en el año 2015, y con base en el análisis previo, se ratifica la persistencia del problema público y se ajusta la redacción del mismo de "**Existe un déficit de calidad en el trabajo que se genera en la ciudad"** a **"Insuficientes Oportunidades de Trabajo Decente y Digno en el Distrito Capital",** este ajuste en la redacción se da porque desde la comprensión multidimensional del trabajo decente, las insuficientes oportunidades del mismo logra tener una mayor integralidad y alcance conceptual y operativo, que implica calidad, condiciones y garantías del trabajo y no se sesga únicamente a la calidad del mismo. De esta manera, y con base en la definición del problema central y la estructura de la política pública del decreto 380 de 2015 se construye la cadena de valor que incluye el análisis de las causas directas e indirectas, insumo importante para la definición de la estructura de la política y construcción del plan de acción, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 5. Problema central y cadena de valor de la PPTDD en Bogotá D.C.



Fuente. Elaboración propia con base a proceso de participación y decreto 380 de 2015

3. Antecedentes y Justificación

La PPTDD en Bogotá D.C se construyó en el año 2015 a partir de un proceso participativo y colectivo con diferentes actores del mundo del trabajo en espacios de diálogo y concertación que hicieron efectiva la discusión pública (Anexo 4: Documento Técnico de Soporte (DTS) de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno). Para esto, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) implementó las siguientes estrategias de participación:

- **Mapeo de actores que representan el tripartismo**: Durante el año 2015 en el proceso de formulación de la política pública, se identificaron actores relevantes que representan al

gobierno, empleadores, empleados y poblaciones que tradicionalmente han sido marginadas como las mujeres, los grupos étnicos, los y las jóvenes y la población de los sectores LGBTI, entre otros.

- **Recolección de información**: Durante el año 2015 en el proceso de formulación de la política pública, se diseñó y aplicó un instrumento de recolección de información primaria sobre a) las características de los actores, b) valoración sobre el trabajo, la problemática y alternativas de solución, c) sugerencias para la política pública de trabajo decente y digno, d) iniciativas de programas y proyectos y e) relaciones sobre formas de concebir y entender las características relacionadas con el trabajo decente y digno, para contribuir a la formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno y la identificación de los indicadores del trabajo decente.
- **Diagnóstico de trabajo decente y digno**: Durante el proceso de formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno realizado durante el año 2015, con base en estudios e investigaciones realizadas por el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, y con la información recolectada de la sistematización y análisis de las opiniones de los participantes, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) logró construir y retroalimentar el diagnóstico de trabajo decente y digno tal como se observa en el anexo 4.
- **Formulación de la política pública**: Este proceso de formulación de la política pública realizado durante el año 2015, logra posicionarse en espacios de diálogo social en el D.C, contando con el respaldo de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, espacio tripartito institucionalizado coordinado por el Ministerio del Trabajo, creado con el fin de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo, facilitando espacios de concertación en torno a las políticas salariales y laborales, estos espacios cuentan con la participación del gobierno nacional, las asociaciones gremiales, los sindicatos y el gobierno distrital.

Es así como, mediante estos procesos de concertación y deliberación, la SDDE construyó la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, adoptada mediante el Decreto 380 del 28 de septiembre de 2015; sin embargo, considerando el ejercicio metodológico implementado en ese momento, la misma no contó con la elaboración de un plan de acción que permitiera definir actividades o productos, indicadores y metas que orienten y faciliten su implementación, seguimiento y evaluación, instrumentos importantes que permiten consolidar, orientar y forjar procesos que materialicen las acciones puntuales en pro del trabajo decente y digno en la ciudad.

De ahí que, durante la vigencia del actual gobierno de Bogotá D.C 2020-2024, la SDDE inicia el proceso de actualización de la política pública a través de la formulación del correspondiente plan de acción, en el marco de los lineamientos metodológicos impartidos por el Decreto Distrital 689 de 2011, el Decreto Distrital 171 de 2013, el Decreto 668 del 05 de diciembre de 2017 y el Decreto 084 de 2022, los cuales determinan las orientaciones necesarias para que las políticas públicas expedidas antes del CONPES D.C puedan transitar hacia la adopción del plan de acción.

Adicionalmente, según lo establecido en el Plan de Desarrollo un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI 2020 -2024, en su artículo 61 y 138 se ratifica el compromiso institucional para la actualización de la Política pública de trabajo Decente y Digno y la adopción del correspondiente plan de acción a desarrollarse en articulación con el Ministerio del Trabajo, como entidad rectora a nivel nacional y territorial de todos los temas relacionados con el trabajo decente.

De esta manera, Bogotá D.C continuarán atendiendo y fortaleciendo estrategias para hacer efectivo el trabajo decente y digno en el mediano y largo plazo en el marco de la PPTDD, atendiendo los postulados que permitan la garantía del derecho fundamental al trabajo con criterios multidimensionales que reflejan la calidad del mismo, lo cual involucra acciones tendientes a generar grandes transformaciones en el mercado laboral que se evidencian en la disminución de las brechas y desigualdad laboral entre hombres y mujeres e incremento de oportunidades de empleo para jóvenes, personas mayores, mujeres y otros grupos poblacionales con mayores barreras de acceso al mercado laboral, en particular, con la adopción del plan de acción, entendiendo este instrumento como un medio que permitirá avanzar hacia un mejor desempeño del mercado laboral y económico, una sociedad más justa, integrada y democrática; sirviendo además de ejemplo o referente para otros ejercicios de actualización o desarrollo de políticas públicas.

Todos estos antecedentes normativos justifican la importancia de la construcción del plan de acción de la política pública de trabajo decente y digno, tanto para los procesos de seguimiento y evaluación que se plantean desde los aspectos metodológicos diseñados por el CONPES DC, como para la materialización de acciones puntuales que permitan el cumplimiento tanto de su objetivo general como de cada uno de los objetivos específicos de trabajo decente.

3.1. Necesidad de la adopción del plan de acción en las políticas públicas en el D.C.

Las entidades del Distrito Capital deben tener capacidades adecuadas para la estructuración de las políticas públicas como instrumentos de planeación y desarrollo de mediano y largo plazo, por lo

cual, el Decreto Distrital 689 de 2011 y el Decreto Distrital 171 de 2013 se constituyen en los instrumentos que mejoran y orientan los procesos metodológicos para la elaboración del plan de acción de las Políticas Públicas en el Distrito (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2017).

El plan de acción que se exige para finalizar la fase de formulación debe presentar la planeación de productos para toda la vigencia de la política, debe ser de carácter indicativo en los elementos presupuestales, es decir, presentar presupuestos estimados que pueden ser objeto de ajuste; debe contar con una programación anual de acciones, así como con la formulación de metas e indicadores, y responsables institucionales. El presupuesto debe estar integrado por fuentes alternativas de financiación (proyectos de inversión, funcionamiento, convenios, asociaciones público-privadas, recursos de cooperación internacional, empréstitos, acciones financiadas con recursos de sectores privados, etc.) (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2017, pág. 40-41).

Así mismo, con la expedición reciente del Decreto 084 de 2022 se determinó un régimen de transición para la adopción del plan de acción en las políticas públicas expedidas mediante Decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C. (Decreto Distrital 668 de 2017) de la siguiente manera:

> *"Artículo 4. Régimen de transición. Las entidades distritales responsables de las políticas públicas expedidas mediante decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C., contarán con un término perentorio de 5 meses a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, para adoptar oficialmente sus respectivos planes de acción. De no ser cumplida la condición de adopción del plan de acción en el plazo señalado, se procederá a convocar sesión CONPES D.C. para dar a conocer la situación y en el seno de la instancia tomar decisiones colegiadas frente al incumplimiento.*
>
> *Parágrafo 1. Para aquellas políticas públicas clasificadas como documentos CONPES D.C., el término perentorio máximo de adopción será de diez (10) meses a partir de la entrada en vigencia del presente decreto.*
>
> *Parágrafo 2. En aquellos casos en los que la entidad encargada de la formulación de la política pública a ser adoptada requiera de un término adicional al planteado en el presente artículo, dicho plazo deberá justificarse técnicamente ante el CONPES D.C.» (Alcaldía de Bogotá D.C, 2022)."*

En este sentido, el Decreto 084 de 2022 permite a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) armonizar el proceso de actualización de la PPTDD con los lineamientos técnicos y

metodológicos definidos por la Secretaría Distrital de Planeación (SDP), y de esta manera lograr la correcta actualización de la PPTDD y la adopción de su respectivo plan de acción.

4. Descripción, Implementación PPTDD 2016 -2022

Es importante mencionar que ante la ausencia de un plan de acción que establezca actividades, metas y presupuestos puntuales que den cuenta de la implementación del decreto 380 de 2015, que permita hacer seguimiento y evaluación a las mismas, actualmente, no es posible tener completa trazabilidad con la información relacionada la implementación del decreto 380 de 2015 de manera integral, sin embargo, desde la Secretaría de Desarrollo Económico a través de la Subdirección de Empleo y Formación, en el marco del cumplimiento de sus objetivos misionales ha desarrollado acciones sustentadas en lo dispuesto en la política pública de trabajo decente y digno.

Inicialmente, se expone que, mediante el Decreto Distrital 437 de 2016 en el artículo 18, la Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría de Desarrollo Económico debe cumplir con las siguientes funciones:

a. Diseñar, estructurar y promover la implementación de planes, programas y proyectos dirigidos a **optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo** en el Distrito capital para mejorar las condiciones de productividad, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos,

b. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos dirigidos al **fortalecimiento de la oferta de trabajo** por medio de acciones encaminadas a mejorar la formación del talento humano,

c. Orientar, estructurar e implementar las políticas, programas y proyectos **dirigidos al incremento de la demanda de trabajo** a través de acciones que permitan la articulación efectiva con las necesidades del tejido productivo de la ciudad para incrementar la inserción laboral, disminuir el desempleo friccional y apoyar la productividad de las empresas de la ciudad,

d. Gestionar y promocionar en diferentes instancias las marcas ciudad asociadas a empleo, formación para el trabajo e intermediación, para su posicionamiento y el fortalecimiento de las iniciativas de política relacionadas con el mercado laboral de la ciudad,

e. Promover la **democratización de las oportunidades en la colocación laboral** de las entidades del Distrito Capital a través de herramientas que permitan apoyar el acceso de toda la población a oportunidades laborales, disminuir brechas y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos,

f. **Promover y sensibilizar sobre los derechos laborales de la población a los actores del mercado laboral de la ciudad mediante la divulgación de información que contribuya a mejorar el acceso a un trabajo decente.**

En este sentido y en concordancia con lo expuesto puntualmente en los numerales 3 y 4 artículo 10 del Decreto 380 de 2015, se tienen las siguientes acciones:

Con respecto a lo consagrado en el "Numeral 3. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el derecho al trabajo decente. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará cada 7 de octubre, en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo, sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible.

Para ello y en el marco del día mundial del trabajo decente celebrado cada 7 de octubre, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en articulación con los integrantes de la Subcomisión de Política salarial y laboral de Bogotá ha desarrollado acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía sobre el trabajo decente , puntualmente el 6 de Octubre de 2022 se realizó un Facebook live denominado Políticas de Trabajo Digno y Decente, contando con la participación los integrantes del tripartismo; por parte del Gobierno Nacional el director de Inspección, Vigilancia y Control, por parte del Gobierno Distrital el director de Desarrollo Empresarial y Empleo de la Secretaría de Desarrollo Económico, por parte de los y las trabajadoras la secretaría general del sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado SUNET y por parte de los empleadores la directora ejecutiva de ACOPI Bogotá, y se contó con la importante participación de la Coordinadora Nacional de la Organización Internacional del Trabajo, quienes dialogaron sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, los retos y oportunidades para avanzar en el logro del trabajo decente y digno.

Este espacio, contó con una breve producción audiovisual que explica la estructura de la política de trabajo decente y cada uno de los objetivos y/o principios del trabajo decente y digno para lograr una mayor visibilidad de la política en estos espacios ratificando de esta manera el compromiso con las disposiciones del decreto 380 de 2015.

Por otro lado, en el numeral 4. "Realizar un reconocimiento a las empresas privadas que generen trabajo decente y digno. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará, en el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, un reconocimiento a las empresas privadas de la ciudad que hayan generado trabajo Decente y Digno.".

El "Galardón Bogotá Trabaja" es un instrumento de política pública que reconoce la gestión de las empresas que generaron más vacantes en condiciones dignas y decentes a través de la Agencia pública de Empleo Bogotá Trabaja.

En virtud de ello, desde la Secretaría de Desarrollo Económico en el marco de procesos de visibilización y reconocimiento, ha entregado "Galardones" desde el año 2018 aproximadamente, a aquellas empresas grandes, medianas, pequeñas y micro que apuestan a la inclusión laboral de poblaciones de especial atención y difícil empleabilidad, las cuales enfrentan las mayores barreras para acceder a un empleo formal, la selección de las empresas galardonadas en el marco del día del Trabajo Decente y Digno para el 2022 fueron clasificadas de acuerdo con su tamaño, que durante la vigencia hayan reportado un mayor número de personas colocadas en cada uno de los tipos de población según la siguientes categorías:

- Talento joven: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población joven a través del programa Empleo Joven.
- Integración: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover y motivar la vinculación de población migrante venezolana a un empleo formal.
- Equidad de Género: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de mujeres a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - LGBTI: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población LGBTI a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - Víctimas: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover y hacer efectiva la vinculación de población víctima del conflicto armado a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - Discapacidad: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población con discapacidad a un empleo formal.
- Empleo Incluyente - Étnicos: este galardón reconoce a las empresas que se han destacado por promover la vinculación de población étnica a un empleo formal.

En este sentido, para el año 2022 fueron galardonadas 18 empresas por sus prácticas inclusivas de empleo y contribución al logro de una sociedad más justa e inclusiva, en el marco de la política de trabajo decente y digno.

Por otro lado, y en concordancia con lo expuesto puntualmente en el Capítulo III "Oportunidades de Empleo e Ingresos", objetivo específico de generar oportunidades de empleo e ingresos en el artículo 13 los numerales: 1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo, 2. Incremento de la demanda de trabajo y 3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral del decreto 380 de 2015, la Secretaría Distrital de Desarrollo ha desarrollado las siguientes acciones y/o estrategias:

4.1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo.

La Subdirección de Empleo y Formación-SEF de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico-SDDE, ha venido implementado programas y proyectos dirigidos al fortalecimiento de la oferta laboral en el D.C.; esto se ha llevado a través de dos estrategias, la primera la formación en competencias socioemocionales a la población que busca empleo a través de la Agencia Pública de Empleo del Distrito, y segundo, a través de la estrategia, que busca, el fortalecimiento en competencias laborales.

La Agencia pública de empleo cuenta con el personal idóneo para llevar a cabo la formación en competencias socioemocionales, es así que a través de módulos de 2 horas de duración se fortalecen las capacidades de los aspirantes a un empleo en áreas como trabajo en equipo, manejo de emociones, proyecto de vida, orientación al cliente y actitud de servicio; adicionalmente en los mismo módulos se refuerzan habilidades que permitan que el oferente pueda desarrollar habilidades en la estructura de la hoja de vida, redacción del perfil, entrevista de trabajo, examinar la presentación personal en la vida cotidiana, donde el principal objetivo es que el beneficiario acceda al mercado laboral.

En el campo de la formación de competencias duras y dando cumplimiento Decreto 380 de 2015, se ha venido trabajando de la mano con el SENA para ofrecer los diferentes programas de formación complementaria (o educación informal, con una intensidad horaria inferior a 160 horas), lo anterior se ha logrado a través de la suscripción de convenios con el SENA y otros actores relevantes del ecosistema de formación para el trabajo y el desarrollo humano de la ciudad.

Adicionalmente, y en virtud de lo establecido en el decreto 380 de 2015, la secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta dentro de sus procesos, el proceso: Gestión de empleos, el Procedimiento: Articulación con las Diferentes Entidades Distritales en Programas de Formación para el Trabajo para Población Beneficiaria, cuyo objetivo es: Reglamentar el procedimiento interno para dar alcance a la articulación de programas de Formación para el trabajo en las entidades Distritales, con el fin de mejorar las condiciones laborales de la población Beneficiada, el cual tiene

el alcance de dar aplicabilidad a la articulación de programas de formación para el trabajo en las entidades Distritales, con el fin de mejorar las condiciones laborales de la población Beneficiada.

Con la actual administración distrital, los procesos de fortalecimiento se han ampliado tanto en cobertura como en alianzas y portafolios de formación para el trabajo, es así que en actualmente se cuentan con los siguientes programas y procesos de formación:

- Todos a la U: Formación integral para desarrollar las habilidades y competencias que demanda el siglo XXI, con énfasis en los sectores con mayor demanda laboral en la ciudad.
- Convenio SENA: Formación de competencias técnicas y blandas, certificadas por el SENA.
- Convenio IBM: Formación orientada al fortalecimiento de competencias digitales, especialmente tecnologías emergentes, a través de la plataforma Skillsbuild de IBM.

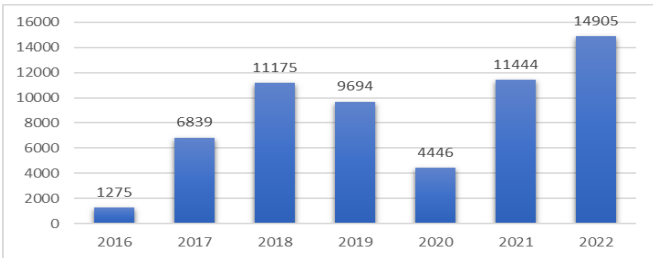
Como resultado de la implementación de estas estrategias en materia de fortalecimiento de la oferta en el periodo comprendido entre el año 2016 - 2022 se tienen los siguientes resultados:

Tabla 6. Fortalecimiento de la oferta de trabajo en Bogotá D.C. 2016 -2019

Año	Proyecto de Inversión	Número de personas Formadas
2016	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.275
2017	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	6.839
2018	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	11.175
2019	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	9.694
2020	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.658
2020	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	2.788
2021	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	11.444
2022	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	14.905
Total		59778

Fuente: SEGPLAN 2016-2020 proyecto de inversión 1023 y SEGPLAN 2020 -2024 proyecto de inversión 7863.

Figura. 1. Personas formadas en competencias socioemocionales y laborales 2016-2022



Fuente: Proyecto de inversión 1023: Potenciar el trabajo decente en la ciudad, Proyecto de inversión 7863: Mejoramiento del empleo incluyente y pertinente en Bogotá.

4.2. Incremento de la demanda de trabajo

En el numeral 2.2 del artículo 13 del decreto 380 de 2015, se establece "Promover la democratización de las oportunidades económicas en el Distrito Capital, que permita la participación efectiva de las personas en mayor situación de pobreza, vulnerabilidad, marginalidad y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar", el cual prioriza a personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiaria de los procesos de Formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital con especial énfasis en mujeres con nivel de educaciones menores a universitario, jóvenes, mayores de 45 años y población en condición de discapacidad ya sea de manera directa y/o a través de contratos o convenios suscritos para el efecto, con domicilio en Bogotá D.C.

En virtud de ello la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, cuenta con el desarrollo de actividades puntuales que permiten la interacción con las entidades del distrito para hacer efectivo el proceso de democratización de oportunidades, donde se prioriza la contratación de personas vulnerables, marginadas y excluidas del mercado laboral, en los proyectos del distrito que requiera mano de obra, se desarrolla directamente o a través de contratistas quienes en los estudios previos establecen la necesidad de contratación de personas vulnerables y a través de la agencia de gestión y colocación del distrito se realiza la intermediación laboral y recibe la retroalimentación del proceso.

Es importante destacar que todo este proceso se realiza a través de la Agencia Pública de Empleo, por lo tanto, los resultados en cuanto a vinculación laboral se ven reflejados en los datos globales de colocación que se reportan en el numeral 3.

Adicionalmente, en la actual administración, ha diseñado, estructurado e implementado dos de las iniciativas pioneras en el país más importantes en materia de inclusión laboral, las cuales son:

Empleo Incluyente – Decreto 399 del 2022: Programa específico de beneficio a la contratación para el cierre de brechas, esta novedosa iniciativa reconoce el enfoque de género y el enfoque diferencial – poblacional, contempla favorecer a 19 tipos de poblaciones focalizadas entre los que se encuentran las personas con discapacidad certificada, personas trans, mujeres, adultos mayores de 50 años, personas víctimas del conflicto, persona en proceso de reincorporación, reintegración o desmovilizados, persona en pobreza SISBEN grupos A,B y C hasta nivel C5, persona joven mayor de 18 años que esta o estuvo en protección de ICBF, población postpenitenciaria, persona víctima de violencia de género, persona que realiza actividades sexuales pagas, reciclador o recicladora en reconversión laboral, persona en habitabilidad en calle, persona víctima de trata de personas, vendedor y vendedora informal en reconversión laboral, población migrante y población rural.

Es una herramienta dispuesta por el Sistema Distrital Para la Mitigación del Impacto Económico, el Fomento y la Reactivación Económica, y tiene como objetivo incentivar la contratación laboral de las poblaciones que enfrentan las mayores brechas de acceso al empleo formal, funciona a través de un beneficio económico corriente ajustado por grupo poblacional y por tiempo de vinculación laboral y es entregado directamente a las empresas que demuestren la vinculación efectiva de alguna persona perteneciente a las poblaciones antes mencionadas.

Contrato Basado en Desempeño – Esquema de Pago por Resultados: Este proyecto se lleva a cabo con aliados estratégicos del ecosistema de empleo y tiene por objetivo lograr la vinculación efectiva de la población que presenta barreras de acceso al mercado laboral y requieran apoyo para articular la demanda y la oferta en torno al empleo inclusivo, promoviendo las iniciativas de la política distrital de empleo, se orienta a realizar contratos basados en desempeño, otorgando un beneficio cuando se logra la vinculación laboral efectiva de la población participante con difícil acceso. Cuenta con una meta de colocación de 21.818 personas beneficiadas especialmente mujeres y jóvenes; extenderá su funcionamiento hasta el año 2023.

La información ampliada de los programas “Pagos por Resultados” y “Empleo Incluyente” se puede consultar en la página web www.bogotatrabaja.gov.co.

4.3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral

En el numeral "3.1 Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo del Distrito". El Distrito Capital unifica los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo para la ciudadanía. La Agencia es el mecanismo formal de búsqueda para encontrar el personal idóneo que ocupen las vacantes ofrecidas por las empresas de la ciudad. Para esto se debe tener en cuenta: 3.1.1. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico es la entidad Distrital autorizada, por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, mediante la Resolución 209 de 2014, modificada por la Resolución 064 de 2015, modificada por la Resolución 0428 de 2022 para Prestar los servicios de gestión y colocación de empleo a los/as ciudadanos de Bogotá para fortalecer su perfil ocupacional y acceder a diferentes oportunidades de empleo; asimismo los empresarios tengan el apoyo para el requerimiento del talento humano y que se ajuste a la necesidad de la empresa.

En este sentido, la Agencia Pública de Empleo es un estrategia o programa que permite a toda la población acceder a oportunidades de empleo dignas con ingresos justos a través de la ruta de empleabilidad y es autorizada para prestar los siguientes servicios y puntos de atención:

Servicios Básicos·

- Registro de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores y Vacantes.
- Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y Potenciales Empleadores.
- Preselección.
- Remisión.

Tabla 7. Centro de Empleo:

Dirección	Servicios	Horario
Centro Internacional	Servicios Básicos Registro de Oferentes o Buscadores,	Lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. Jornada Continua
Cra 13 # 27 - 84	Potenciales Empleadores, y Vacantes Orientación Ocupacional a Oferentes o Buscadores y Potenciales Empleadores Preselección Remisión	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Puntos de Información:

Dirección	Servicios	Horario
USAQUÉN Calle 165 No.7-52 Subdirección Local para la Integración Social de Usaquén	Servicios Básicos Registro de Oferentes o Buscadores, Potenciales Empleadores, y Vacantes	Lunes, miércoles y viernes 7:30 a.m. a 12:15 p.m. 1:15p.m. a 3:00 p.m.
CIUDAD BOLÍVAR Calle 68D Bis A Sur No.49 D-70 Universidad Distrital		
RAFAEL URIBE URIBE Calle 32 Sur No.23-62, Alcaldía Local de Rafael Uribe		
SAN CRISTÓBAL Av. Primero de Mayo No.01 - 40 Sur Alcaldía Local de San Cristóbal		

Fuente: Elaboración propia

Como resultado de la implementación de estas estrategias en materia de optimización del funcionamiento del mercado laboral en el periodo comprendido entre el año 2016 - 2022 se tienen los siguientes resultados relacionados con la colocación en un empleo formal:

Tabla 9. Resultados, Optimización del funcionamiento del mercado laboral en Bogotá D.C. 2016-2019

Año	Proyecto de Inversión	Número de personas colocadas
2016	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	269
2017	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.565
2018	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	2.258
2019	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	2.985
2020	1023 - Potenciar el trabajo decente en la ciudad	1.098
2020	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	2.293
2021	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	29.149
		12.300 promovidos
		16.849*colocados
2022	7863 - Mejoramiento del Empleo Incluyente y Pertinente en Bogotá	42.874
Total		82491

Fuente: SEGPLAN 2016-2020 proyecto de inversión 1023 y SEGPLAN 2020 -2024 proyecto de inversión 7863.

*corresponde a 29149 personas promovidas a un empleo, lo que significa la sumatoria de Vinculados SISE + Vinculados PILA + Procesos de Ferias de Empleo + Remitidos.

4.4. Seguimiento y monitoreo

El Observatorio de Desarrollo Económico, en el marco del artículo 25 del Decreto 380 de 2015, viene generando una serie de documentos, boletines, seguimientos de mercado laboral y la generación de información de la situación del mercado laboral para diferentes poblaciones vulnerables, es así que a continuación hacemos el recuento de algunos de los documentos generados para a través de ellos implementar lo formulado en el decreto de la PPTDD.

- Encuesta de demanda laboral.
- Cuadernos 36 y 49 de seguimiento de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno para los periodos 201-2016 y 2016-2020 respectivamente.
- Generación continúa de información referente al mercado laboral de la ciudad a través de boletines de mercado laboral.
- Mujeres en el mercado laboral de la ciudad 2010-2020.
- Seguimiento a la economía Bogotana
- Informes de Empleo Inclusivo

5. Marco Normativo

En esta sección, se presentan las instituciones que han liderado el trabajo decente a nivel internacional y los antecedentes normativos que sustentan la PPTDD en Bogotá D.C. y por último la normatividad posterior a la formulación del Decreto 380 de 2015 (Anexo 01: Justificación técnica de la PPTDD).

5.1. La OIT y las normas internacionales del trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Organización de las Naciones Unidas ONU cuya misión es la promoción de la justicia social, los derechos humanos y los derechos laborales reconocidos internacionalmente. Así mismo, se encarga de desarrollar y supervisar la normatividad laboral internacional a través de la suscripción de convenios, de carácter

vinculante, y recomendaciones que pueden ser complementarias o autónomas y no tienen un carácter vinculante.

5.1.1. Convenios Internacionales

Dentro de los convenios desarrollados en el seno de la OIT existen 10 convenios fundamentales del trabajo, los convenios fundamentales son aquellos que tratan temas referentes a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y que están directamente relacionados con la noción de trabajo decente, en la medida en que constituyen sus cimientos normativos de carácter internacional. Estos 10 convenios fundamentales han sido ratificados por Colombia y se enumeran y describen en la Tabla 10.

Tabla 10. Convenios fundamentales del trabajo en el sentido enunciado en la Declaración de 1998, en su versión enmendada en 2022

Convenio No.	Estado/ Año	Temas	Descripción
87	Ratificado/ 1948	Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.	Protege el derecho de todos los trabajadores y empleadores a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales, considerándose este como un derecho humano básico y universal, íntimamente ligado a la libertad de expresión, como una forma democrática de participación que encierra la posibilidad de que todas las personas puedan tener el derecho de ser tomadas en cuenta en las cuestiones laborales que las afecten directamente.
98	Ratificado/ 1949	Derecho de sindicación y de negociación colectiva	Establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
29	Ratificado/ 1930	Trabajo forzoso	Prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio. Se prevén excepciones para los trabajos exigidos en el marco del servicio militar obligatorio, por sentencia judicial, en casos de fuerza mayor o para la realización por parte de sus miembros de pequeñas obras para la comunidad de que se trate, que redunden en beneficio directo de esta última. En el Convenio también se prevé que el trabajo forzoso u obligatorio ilegal debe ser castigado con sanciones penales.
105	Ratificado/ 1957	Abolición del trabajo forzoso	Prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación política o como sanción por sostener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra para el desarrollo económico; como medida de disciplina en el trabajo; como sanción por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.
138	Ratificado/ 1973	Edad mínima	Exige a los países, 1. Establecer una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y 2. Establecer políticas nacionales para la eliminación del trabajo infantil. La Recomendación núm. 146 que complementa este Convenio subraya que las políticas y

Convenio No.	Estado/ Año	Temas	Descripción
			planes nacionales deberían prever: el alivio de la pobreza y la promoción de trabajos decentes para los adultos, a fin de que los padres no necesiten recurrir al trabajo infantil; la educación gratis y obligatoria y la facilitación de formación profesional; la extensión de la seguridad social y sistemas de registro de nacimientos, y facilidades adecuadas para la protección de los menores, incluidos los adolescentes, que trabajan. Con objeto de lograr la eliminación del trabajo infantil, las leyes que establecen edades mínimas de admisión al empleo deberían integrarse en dichas respuestas de política globales.
182	Ratificado Universalmente/1973	Peores formas de trabajo infantil	Recomienda que toda definición de "trabajo peligroso" incluya: los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual; los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados; los trabajos que se realizan con maquinaria, equipos y herramientas peligrosos, o que conllevan el transporte manual de cargas pesadas; la exposición a sustancias, agentes o procesos peligrosos, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y los trabajos que implican horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.
100	Ratificado /1951	Igualdad de remuneración	Busca lograr la igualdad de género en el empleo y en la sociedad, eliminar la discriminación de género, directa e indirecta, en las remuneraciones. El Convenio establece que el sexo del trabajador o de la trabajadora no es un criterio admisible en la determinación de los salarios y que esto vale tanto para los trabajos iguales o similares como para los trabajos de igual valor.
111	Ratificado /1958	Discriminación en materia de empleo y ocupación	Se enumeran siete motivos de discriminación: raza, color, ascendencia nacional, sexo, motivos religiosos, origen social y opinión política. El Convenio trata específicamente de la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, lo cual incluye, entre otros, la igualdad de acceso a servicios de colocación y la igualdad de trato por parte de éstos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación. Por ejemplo, los anuncios de trabajo no deben ser discriminatorios y deben ser incluyentes y los procesos de contratación deben aplicar criterios objetivos en la selección de las candidaturas.
155	Actualizado y sin Ratificar/1981	Seguridad y salud de los trabajadores	Prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.
187	Actualizado y sin Ratificar/2006	Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	Ofrece un tratamiento coherente y sistemático de las cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en esa esfera. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008

Fuente: Elaboración propia con base a OIT

La OIT promueve entonces los criterios de Trabajo Decente (creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social) para contribuir a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo de las personas. Por su parte, Colombia como Estado miembro de la OIT desde 1919, ha ratificado 61 convenios 10 fundamentales, 3 prioritarios o de gobernanza y 50 técnicos); debido a ello, el país en cabeza del Ministerio del Trabajo, tienen el compromiso de garantizar la protección de "los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía". (MINTRABAJO, 2022).

5.1.2. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2030

En el año 2015, la Organización de las Naciones Unidas a través de su Asamblea General se adoptó la denominada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la cual está conformada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, los cuales se constituyen en un plan de acción mundial que beneficia a las personas, el planeta y la prosperidad, y conservan la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia, en este sentido se plantea un gran desafío mundial para la erradicación de la pobreza en pro de un desarrollo sostenible.

El trabajo decente y la igualdad de oportunidades económicas, son prioridades en algunos de los objetivos, a continuación, se identifican los ODS relacionados con trabajo decente e igualdad de oportunidades y sus respectivas metas específicas:

ODS No.1. *"Poner Fin a la Pobreza en todas sus formas",* donde se plantea "el trabajo o el empleo como un vehículo para poner fin a la pobreza" principalmente, se referencian las siguientes metas:

- Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares al día.
- Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.
- Poner en práctica a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y, para 2030, lograr una amplia cobertura de los pobres y los más vulnerables.
- Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación.

ODS No 5 *"Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas",* el cual plantea principalmente "la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, principalmente, se referencian las siguientes metas:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

ODS No. 8: *"Crecimiento Económico y Trabajo decente"* son:

- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- De aquí a 2030, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
- De aquí a 2030, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. (ONU, 2022).

ODS No. 10 *"Reducción de las desigualdades".*

- De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.
- De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
- Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
- Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Ahora bien, el Documento CONPES 3918 del año 2018 establece las estrategias para implementar los ODS 2030 en Colombia, particularmente, asume una meta nacional en materia de formalidad laboral (% población ocupada) del 52% a 2018 y 60% a 2030. En consecuencia, es necesario que las entidades a nivel nacional, regional y local contribuyan con el cumplimiento de los compromisos adoptados en el marco de los ODS 2030.

5.2. Leyes y decretos relacionados con el trabajo decente durante las últimas dos décadas en Colombia

Principalmente, Colombia tiene los siguientes artículos consagrados en la Constitución Política de Colombia de 1991, los cuales se relacionan con el trabajo decente y que es necesario reconocer y cumplir:

- No.1. Colombia es un Estado Social de Derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana y en el trabajo, entre otros aspectos.
- No.25. Consagra el trabajo como un derecho y una obligación social, así como, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- No.38. Garantiza el derecho de libre asociación.

- No.39. Derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.
- No.43. Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad.
- No.44. Protección de los niños y niñas contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos.
- No.48. Derecho irrenunciable a la seguridad social.
- No.53. Ordena expedir el estatuto del trabajo y los principios mínimos fundamentales que deberá tener en cuenta la Ley.
- No.54. Obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional.
- No.55. Derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- No.56. Garantía del derecho de huelga.
- No.93. Establece que los tratados y convenios internacionales ratificados, prevalecen en el orden interno (bloque de constitucionalidad).

A continuación, se referencian las leyes y decretos vigentes, relacionados con cada uno de los objetivos del trabajo decente (Tabla 11).

Tabla 11. Leyes y decretos que regulan el trabajo decente en Colombia

Título	Norma	Emisor
Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Ley 100 de 1993	Congreso de la república
Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Ley 797 de 2003	Congreso de la república
Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1221 de 2008	Congreso de la república
Ley de Formalización y Generación de Empleo	Ley 1429 de 2010	Congreso de la república
Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Ley 1562 de 2012	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	Ley 1636 de 2013	Congreso de la república
Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	Ley 1610 de 2013	Congreso de la república
Se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores	Resolución 3597 de 2013	Ministerio del

Título	Norma	Emisor
formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.		Trabajo y Seguridad Social
Por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones.	Decreto 567 de 2014	Presidencia de la República
Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo	Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por el cual se crea la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el alistamiento y la efectiva implementación de la Agenda de Desarrollo Post 2015 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Decreto 280 de 2015	Presidencia de la República
Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1780 de 2016	Congreso de la república
Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.	Ley 1788 de 2016	Congreso de la república
Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones - Versión actualizada.	Decreto 1833 del 2016	Presidencia de la República
Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Ley 1823 de 2017	Congreso de la república
Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1846 de 2017	Congreso de la república
Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.	Decreto 488 del 2020	Presidencia de la República
Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disipaciones.	Decreto 676 de 2020	Presidencia de la República
Por medio del cual se crea el auxilio económico a la población cesante, en el marco del Estado de la emergencia sanitaria ocasionada por la emergencia económica, social y ecológica.	Decreto 801 del 2020	Presidencia de la República
Por medio del cual se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP para el sector agropecuario, en el marco de la emergencia por el Coronavirus COVID 19.	Decreto 803 del 2020	Presidencia de la República
Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.	Ley 2114 de 2021	Congreso de la república
Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del	Decreto 1072 DE 2015	Ministerio del

Título	Norma	Emisor
Sector Trabajo.	actualizado a julio 2021	Trabajo
Por medio de la cual se crea el régimen de Trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regular y se dictan otras disposiciones.	Ley 2121 de 2021	Congreso de la república
Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.	Ley 2191 de 2022	Congreso de la república

Fuente: Elaboración propia con base a MINTRABAJO (2022)

5.2.1. ley 2294 de 2023 por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Nacional 2022 – 2026 "Colombia Potencia Mundial De La Vida".

En la sección II, incorpora "Inclusión productiva con trabajo decente y apoyo a la inserción productiva" donde se encuentra el ARTÍCULO 74°. POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo construirá y adoptará la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con enfoque diferencial, que tendrá como dimensiones: la promoción de empleo e ingresos dignos, la extensión de la protección social, la garantía de los derechos fundamentales del trabajo, y el ejercicio del diálogo social y tripartismo. También establecerá el respectivo componente de evaluación. Además, incorporará planes, programas y proyectos específicos para las personas trabajadoras de las zonas rurales.

PARÁGRAFO PRIMERO. El Gobierno nacional promoverá la formulación e implementación participativa de Políticas Públicas de trabajo digno y decente en los niveles departamentales y municipales, así como regionales y demás niveles pertinentes con su componente de evaluación. Para ello, prestará asistencia legal, técnica y tecnológica. Estas políticas incorporaran un enfoque específico de trabajo decente para las zonas rurales que contribuya a la implementación de los acuerdos de paz, y el cierre de brechas de género.
PARÁGRAFO SEGUNDO. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Igualdad y Equidad en articulación con el Ministerio de Trabajo garantizarán la correcta articulación de la Política Pública de Trabajo Digno y Decente, con la implementación de la Política Pública de Vendedores Informales.
El artículo 194 Crea e implementa el Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC- como un conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país. Se crea el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC, el esquema de movilidad entre las vías de cualificación del SNC y el Subsistema de Formación para el

Trabajo -SFT.

Sobre la formalización del empleo público en equidad con criterios de meritocracia y vocación de permanencia, el Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas formas de vinculación con el Estado y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

5.3. Instrumentos y normas en el Distrito Capital

Bogotá D.C tiene un marco referencial relevante para la PPTDDD, el cual consiste en políticas públicas, planes de desarrollo y Decretos afines al crecimiento económico y mercado laboral.

5.3.1. Política pública de productividad, competitividad y desarrollo socioeconómico (PPPCDS), documento CONPES No. 25.

La PPPCDS se estructuró bajo el objetivo general de "promover el aumento de la productividad de las unidades productivas por medio de la potencialización y aprovechamiento de los beneficios de las aglomeraciones económicas, de manera que se amplíe la generación de empleo y de ingresos para las personas y, en ese sentido, el desarrollo económico de los ciudadanos" y a partir de allí se desagrega en 4 líneas estratégicas que en su conjunto generan las condiciones necesarias para un desarrollo socioeconómico integral en la ciudad de Bogotá D.C.

De las 4 líneas estratégicas u objetivos específicos la segunda "Fomentar condiciones para mejorar la empleabilidad y la generación de ingresos" tiene elementos en común con la Política Pública de Trabajo Decente y Digno- PPTDD, a continuación, se hace la revisión de los productos asociados a gestión de empleo y formación laboral en ambas políticas para evidenciar la complementariedad de las dos apuestas de Política Pública adelantadas desde la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.

5.3.2. Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, 2011

Dicha política pretende promover condiciones de salud, trabajo y vida de los trabajadores y

trabajadoras, sus familias y su entorno, teniendo en cuenta las diferencias de la población en Bogotá D.C. Esto a través del a) desarrollo de acciones que propicien el trabajo decente y digno a partir de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de entornos saludables, la universalidad de la protección social y la participación y organización de los trabajadores y trabajadoras; b) el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones para propiciar el liderazgo del Distrito en el conocimiento y la acción dirigida al mejoramiento de la población; y c) avanzar en la garantía y ejercicio de los derechos de la infancia a través de la implementación de intervenciones dirigidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, a la generación de condiciones de trabajo protegido de los adolescentes trabajadores y a la restitución de las condiciones de salud de los mismo (Distrital, Secretaria de Salud, 2011, Pág. 54).

Teniendo en cuenta que la política está muy relacionada en temas de la PPTDD en lo que tiene que ver con los principios fundamentales de la OIT en el trabajo, se adelantaron reuniones el 25-04-2022 y el 27-05-2022 para revisar la conveniencia de incluir los productos de la Política de Salud y Calidad de Vida de las y los Trabajadores de Bogotá en el plan de acción de la PPTDD. En este proceso inicial se contó con la asesoría de la Secretaría de Planeación Distrital y posteriormente en un trabajo coordinado entre entidades se logró la inclusión de 4 productos en la PPTDD en los que la Secretaría Distrital de Salud es la responsable de su ejecución.

5.3.3. Plan de desarrollo de la Bogotá Humana (2012-2016)

Uno de los objetivos se orienta a "generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos" (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 25); en consecuencia, el artículo 19 de este plan propone el Programa trabajo decente y digno, *"Construir e implementar una política Distrital de trabajo decente creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia (democratización de la contratación pública e instrumentos contra cíclicos entre otros) y alianzas estratégicas público-privadas, que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana. Parágrafo. Las acciones objeto del presente artículo que adelanten las entidades e instituciones del Distrito Capital serán coordinadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como órgano rector de la política de trabajo decente y digno en el Distrito Capital"* (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 73).

5.3.4. Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social Y Ambiental Para La Bogotá Del Siglo XXI 2020 – 2024.

El plan de desarrollo de la actual administración distrital establece en el artículo 61 puntualmente: *"El distrito capital […] adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y para posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación"* (Alcaldía de Bogotá D.C, 2020)

Además, en el parágrafo establece los lineamientos para la actualización de la PPTDD, mencionando: *"El Distrito Capital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, deberá actualizar la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, consagrada en el Decreto Distrital 380 de 2015."* (Alcaldía de Bogotá D.C, 2020) tema que se ratifica en el artículo 138 del mismo Plan de Desarrollo.

5.3.5. Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle –PPFHC-, adoptada por el Decreto Distrital 560 de 2015 y actualizada mediante CONPES No. 20 del 4 de febrero de 2022

Esta política pública busca liderar acciones que promuevan el acceso a una vida con igualdad de oportunidades para la población habitante de calle, priorizando estrategias de promoción, protección, prevención, atención y restablecimiento de derechos, que permitan la inclusión social, económica, política y cultural de la población habitante en calle.

Esta Política Pública, plantea el objetivo estratégico No 4 "Promover la responsabilidad social empresarial, las alianzas estratégicas entre los sectores público y privado, y la formación para el trabajo y el emprendimiento, dirigidos al desarrollo de capacidades de las y los Ciudadanos Habitantes de Calle, que contribuyan a su inclusión económica y la generación de ingresos por medio de programas de vinculación laboral y el desarrollo de emprendimientos individuales y/o asociativo", donde la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento de este objetivo con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de oportunidades de empleo a través de la gestión en la ruta de empleabilidad, para las personas que hayan finalizado su proceso de superación de habitabilidad en calle atendidas por la Secretaría Distrital de Integración Social.

5.3.6. Política Pública de Lucha Contra la Trata de Personas en Bogotá Distrito Capital 2022-2031, se adopta mediante Decreto 193 del 17 de mayo de 2022.

Esta Política Pública, plantea en su Eje 1. Prevención, Asistencia y Protección a víctimas y posibles víctimas, el cual tiene por objetivo proteger los derechos de las víctimas y posibles víctimas de la trata de personas en sus diferentes modalidades y con énfasis en las finalidades de explotación sexual y trabajo forzado en la ciudad de Bogotá D.C, donde la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento de este propósito desde la línea de acción de formación para el trabajo y gestión de la empleabilidad para las personas víctimas de trata de personas atendidas por la Secretaría Distrital de Gobierno y que manifiestan el interés en participar en procesos de empleabilidad.

5.3.7. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género y se actualiza mediante documento CONPES No 14 del 27 de enero de 2021.

Esta Política Pública establece el objetivo específico: Contribuir al ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres, así como al reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo que realizan las mujeres en sus diferencias y diversidad, destacando las potencialidades y saberes que han acumulado en las actividades de producción y reproducción, y como resultado se espera, aumentar las condiciones de acceso y reconocimiento a los diferentes ámbitos de empleo (formal y no formal, remunerado y no remunerado) para las mujeres en sus diferencias y diversidad, en este sentido la subdirección de Empleo y Formación aporta con acciones importantes para promover el empleo formal de las mujeres en sus diferencias y diversidades, en atención a la alta tasa de desempleo de las mujeres en Bogotá, la cual para el primer trimestre de 2022 según información del DANE en la GEIH fue del 15.7% frente a la de hombres que fue de 13.6% en el mismo periodo.

5.3.8. Política pública de Actividades sexuales pagadas 2020 – 2029, actualizada mediante CONPES No 11 de marzo de 2022.

Plantea el Objetivo 1. “Implementar una oferta institucional que propenda por el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas que realizan actividades sexuales pagadas, fortaleciendo sus capacidades individuales y colectivas desde los enfoques de género y diferencial” cuyo resultado es: Las entidades del distrito generan oportunidades laborales, de emprendimiento y de formación para el trabajo para las personas que realizan actividades sexuales pagadas, donde la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento de este objetivo y su resultado con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de oportunidades de empleo a través de la gestión en la ruta de empleabilidad, para las personas que desarrollan Actividades Sexuales Pagadas y desean otras alternativas de generación de ingresos a través del empleo.

5.3.9. Política Pública Social para el Envejecimiento y la Vejez en el Distrito Capital 2010-2025 (PPSEV), fue adoptada mediante Decreto 345 del 18 de agosto de 2010 y actualizada mediante CONPES No 19 del 11 de mayo de 2022

Se establece la vinculación a la oferta distrital que aporte a la seguridad económica de las personas mayores, y para el logro de este propósito la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de oportunidades de empleo a través de la gestión en la ruta de empleabilidad, para las personas mayores que buscan empleo.

5.3.10. Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas LGBTI y Sobre Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital actualizada a través del CONPES No 16 del 4 de febrero de 2022.

Como parte del reconocimiento de los derechos de las personas de los sectores LGTBI en Bogotá se cuenta con esta política pública, la cual se constituye en un importante avance dentro de la agenda pública y política en el distrito, donde se establece el objetivo 1. "Consolidar desarrollos institucionales para el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos de las personas de los sectores LGBTI" y para el logro de este objetivo la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento con productos orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de gestión de empleo para las personas de los sectores LGTBI.

5.3.11. Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital Discapacidad, adoptada el 5 de marzo mediante Decreto 089 de 2023.

Objetivo general: La Política Pública de Discapacidad para Bogotá, D.C., tiene por objetivo general garantizar el goce efectivo de los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad, sus familias y las personas cuidadoras de personas con discapacidad en el territorio urbano, rural y disperso de Bogotá D.C.
Puntualmente, en los temas de injerencia directa y concordante con la misionalidad de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, esta política incluye el Eje 1. Garantía de Derechos para la Inclusión y el componente 5: Empleo y Emprendimiento, el cual expresa que las PcD son personas productivas con derecho a desarrollar, en condiciones de equidad, paridad e inclusión, actividades que les permitan generar ingresos económicos para su autonomía económica, sostenimiento y cumplimiento del proyecto de vida trazado, atendiendo a la organización propia del mercado.

5.3.12. Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital CONPES Distrital No: 07 – 2023
Objetivo General: Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como

factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, específicamente en el objetivo específico 3. Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital, se incluyen los productos: 3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil), 3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada.

5.3.13. Política Pública de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia CONPES 27 - 2023.
Objetivo General de la Política Pública: Garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, la infancia y la adolescencia en Bogotá D.C. a partir del reconocimiento de sus capacidades, subjetividades y diversidades.
Cuenta con el factor estratégico 1: Persistencia de situaciones de inobservancia, amenaza y vulneración de los derechos de personas gestantes, niñas, niños y adolescentes, el objetivo No 1. Reducir las situaciones de amenaza, inobservancia, y vulneración de los derechos de personas gestantes, niñas, niños y adolescentes, tiene como fin garantizar entornos de desarrollo integral para las niñas, niños y adolescentes, donde se incluyen como productos acciones para la eliminación del trabajo infantil.

5.3.14 Política Pública para la Superación de Pobreza en Bogotá D.C. CONPES Distrital No: 28 – 2023.

Objetivo General de la Política Pública: erradicar la pobreza monetaria extrema y prevenir la caída en pobreza. Para cumplir dicho objetivo se plantean cuatro (4) metas vinculadas a cada componente: (i) reducción de la incidencia de la pobreza monetaria extrema: (ii) colocación de empleo con énfasis en personas pobres y sub-representadas; (iii) concurrencia de atenciones multidimensionales a los hogares pobres con menores de 18 años; y (iv) resiliencia de los hogares a choques externos.

5.3.15. Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI", Artículo 66.

El cual establece: …Se realizará el proceso de concertación y construcción conjunta con los pueblos y comunidades étnicas asentados en el Distrito, que conduzca a la inclusión de programas, planes y proyectos específicos; metas, indicadores, tiempos, responsables y asignación presupuestal dirigidos a la población étnicamente diferenciada, en cada uno de los sectores de la Administración y en las Localidades, propendiendo por la salvaguarda de sus derechos y garantizando su supervivencia física y cultural. Este proceso de construcción incorporará el enfoque de género, mujer, familia y generación desde las visiones propias de las mujeres de los pueblos y comunidades étnicas, como resultado del proceso de concertación con cada una de las poblaciones étnicas, la Subdirección de Empleo y Formación aporta directamente al cumplimiento con productos

orientados en dos líneas de acción, una es formación para el trabajo y otra de gestión de empleo para las personas con pertenencia étnica.

5.3.13. "Política Pública Distrital De Juventud 2019–2030", aprobada mediante CONPES 08 de 2019.

Objetivo general: ampliar las oportunidades, individuales y colectivas, de las y los jóvenes para que puedan elegir lo que quieren ser y hacer hacia la construcción de proyectos de vida, que permitan el ejercicio pleno de su ciudadanía para beneficio personal y de la sociedad, a través del mejoramiento del conjunto de acciones institucionales y el fortalecimiento de sus entornos relacionales.

Incluye la dimensión de Inclusión Productiva, que plantea acciones para el acceso y permanencia a un empleo digno y primer empleo de las y los jóvenes, situaciones relacionadas con la generación de empleo digno en condiciones de igualdad con información y desarrollo de competencias necesarias para acceder y permanecer en el mercado laboral.

Tabla 12. Análisis de complementariedad entre políticas públicas distritales

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Análisis Complementariedad Entre Políticas	Teniendo en cuenta que la erradicación del trabajo infantil es uno de los principios fundamentales del trabajo, el trabajo interinstitucional y las alianzas sectoriales deben ser fuertes para conjuntamente aportar con la eliminación de esta problemática social, en este sentido, las políticas de primera infancia y adolescencia y la de salud y calidad de vida de los y las trabajadoras tienen acciones puntuales que complementan y refuerzan las acciones que desde trabajado decente se desarrollan, de tal manera que orientan el desarrollo de acciones de difusión y socialización del trabajo infantil, establecidas en la de trabajo decente.	Es importante la complementariedad entre las políticas de juventud y educación para facilitar los procesos de trayectoria laboral de las y los jóvenes que terminan su formación media, en este sentido el producto de la PPTDD está orientado a la intermediación laboral de los jóvenes que se gradúan de los colegios de Bogotá remitidos por la secretaria de educación, son acciones que contribuyen al cumplimiento del compromiso con los jóvenes en el marco de la política pública de juventud y se prioriza el primer empleo como finalidad de las actividades.	El proceso de fortalecimiento de la oferta laboral se desarrolla principalmente a través de los servicios de formación para el trabajo, en este sentido desde la política de trabajo decente se hace énfasis en el fortalecimiento de las habilidades blandas y transversales o socioemocionales, se complementan con las actividades para el fortalecimiento de habilidades laborales, recualificación laboral establecido en la política de productividad y competitividad, además, se priorizan desde las respectivas políticas los procesos de formación para personas pertenecientes al grupo C del Sisbén, PcD, jóvenes, mujeres, sectores LGTBI, y vendedores informales.	E lo relacionado con los procesos de gestión de empleos la política pública de trabajo decente y digno hace énfasis en la orientación de acciones encaminadas a la implementación del enfoque diferencial en las fases de la ruta de empleabilidad, plantea el reconocimiento de las empresas que tienen buenas prácticas en materia de inclusión laboral y respeto y defensa por los derechos fundamentales de las y los trabajadores, además de propiciar encuentros de buscadores de empleo con empresarios para facilitar los procesos de inclusión laboral, y la gestión empresarial que permita identificar vacantes y puestos de trabajo inclusivas y reconocer a las empresas que las registran en la agencia de empleo, todas estas actividades están orientadas a complementar las actividades que desde las otras políticas públicas representan los intereses y necesidades de las respectivas poblaciones sujeto de atención en cada una de ellas.	Los temas relacionados con el objetivo de acceso a la protección y seguridad social tienen una estrecha relación con la política pública de Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, pues, el propósito de ella es precisamente propender por el desarrollo de actividades puntuales en beneficio de la población trabajadora para que acceda a los beneficios de la formalización laboral y lograr que más personas que desarrollan actividades informales estén cubiertas por los servicios de seguridad y protección social a través de un empleo formal, tal como se plantea en la política de vendedores informales, e internamente en el distrito el desarrollo de actividades para para promover el derecho a los ambientes saludables y seguros.	Las importantes acciones de promoción del dialogo social para resolver los conflictos laborales y promover la defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva se complementan con la política pública de gestión integral del talento humano la cual plantea el componente estratégico para la negociación, dialogo y concertación sindical y desde la PPTDD se plantea el desarrollo de acciones que permitan dar a conocer estos derechos y libertades que todos los trabajadores tiene, orientados desde procesos de formación a funcionarios principalmente.
Política Publica de Trabajo Decente y Digno	Servicios de socialización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo. Jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado del D.C. IPES	Servicios de orientación e intermediación laboral para jóvenes egresados de formación media y postmedia, en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes a primer empleo.	Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de la ciudadanía, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial.	Talleres para la mitigación de barreras organizacionales/individuales asociadas a la segregación ocupacional por sexo en los sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo Servicios de gestión empresarial que incorpore los enfoques diferencial y poblacional con sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad. Reconocimiento institucional y social a empresas que promueven la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente" Eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y	Asesoría para el acceso y la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, promoción y socialización de los beneficios de la formalización laboral para los trabajadores informales. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y mecanismos de protección a la vejez, a las personas de las unidades productivas en proceso de formalización. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables a trabajadores y trabajadoras informales en el distrito. Estrategia de Entornos Laborales saludables en las Unidades de Trabajo informal Fortalecimiento de Prácticas	Procesos de formación para colaboradores y servidores públicos en el fortalecimiento de competencias de diálogo social

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
				contratación en el Distrito Capital. Estrategias de atención/orientación diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito, como eje fundamental de la operación de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo. Servicios de gestión empresarial que registre empresas con vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.	institucionales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo	
Política pública de productividad, competitividad y desarrollo socioeconómico (PPPCDS), documento CONPES No. 25			2.1.1. Servicios de formación para el trabajo que propendan por el desarrollo de las competencias laborales más demandadas por el mercado y con mejor perspectiva laboral entre sus beneficiarios. 2.1.2. Servicios de formación para la recualificación y/o reconversión laboral de las personas hacia los sectores más dinámicos del mercado de trabajo.	2.1.3. Programa de incentivos para la colocación de las personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, a través de esquemas de pagos por resultados, bonos de impacto social u otros que se identifiquen por su eficacia. 2.1.4. Servicios de gestión y colocación de empleo para la mitigación de barreras con un enfoque de cierre de brechas, a través de la Agencia Pública de Empleo Distrital (APED). 4.1.7. Estrategia de articulación y coordinación de los actores del ecosistema de empleabilidad de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca		
Política Pública de Primera Infancia, Infancia y Adolescencia CONPES 27 - 2023. PRODUCTOS	**1.1.1.** Atención a niñas, niños y adolescentes en riesgo o situación de trabajo infantil ampliado desde los enfoques diferencial y de género, a través de los servicios institucionales diseñados desde la subdirección para la infancia. **1.1.2**. Estrategia para la prevención y erradicación del trabajo infantil ampliado.					

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Política Pública para la Superación de Pobreza en Bogotá D.C. CONPES Distrital No: 28 - 2023			Objetivo 2. Reducir las brechas de acceso a mercados Resultado 2.1 Colocación de empleo de personas pobres y vulnerables Producto: 2.1.2 Servicios de formación para el trabajo a personas que pertenezcan hasta el grupo C del SISBEN	Objetivo 2. Reducir las brechas de acceso a mercados Resultado 2.1 Colocación de empleo de personas pobres y vulnerables Producto: 2.1.3 Atención y registro en los servicios de empleo a personas que pertenezcan hasta el grupo C del SISBEN		
Política Pública Educativa Distrital 2022-2038 "CONPES Distrital No: 24 - 2022" Resultado		5.1. Aumento en el porcentaje de estudiantes del nivel de educación media que acceden a ofertas de formación del núcleo profundización, atendiendo a sus intereses y a las condiciones necesarias para su tránsito a la educación posmedia, al sector productivo y al emprendimiento a través de aprendizajes que consoliden las competencias básicas y favorezcan su trayectoria educativa y laboral.				
Política Pública de Juventud 2019-2030 "CONPES Distrital No: 08-2019"		3.1.1. Jóvenes remitidos por los programas de Empleo de la secretaria distrital de desarrollo económico	3.1.2. Jóvenes formados en competencias blandas y transversales que complementen la oferta de los centros de empleo autorizados, con especial atención a la población diferencial, en riesgo y vulnerabilidad. 3.1.3. Jóvenes que participan en programas de cierres de brechas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	3.1.1. Jóvenes remitidos por los programas de Empleo de la secretaria distrital de desarrollo económico		

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Política Pública de Mujeres y Equidad de Género CONPES Distrital No: 14 - 2020			5.1.24 Mujeres en sus diferencias y diversidad vinculadas a procesos de formación para el trabajo y cierre de brechas.	5.1.8 Jornadas de socialización, atención y orientación de la Agencia Distrital de Empleo para mujeres en las diferentes localidades, a partir del enfoque de género y enfoque de derechos de las mujeres. 5.1.9 Mujeres en sus diferencias y diversidad vinculadas en procesos de intermediación laboral 5.1.23 Estrategias de difusión del Decreto 2733 del 2012 con empresas del sector privado para la vinculación laboral de mujeres víctimas de violencias.		
Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales- LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, CONPES 16 - 2022			1.3.6 Formación en habilidades para el trabajo (blandas, transversales, y/o laborales) que amplíe las posibilidades de inserción laboral de las personas de los sectores sociales LGBTI (con énfasis en personas trans no binarias y mujeres lesbianas y bisexuales).	1.3.5 Inclusión laboral a través del acceso a la ruta de empleo para las personas de los sectores LGBTI.		
Política Pública de Discapacidad para el Distrito Capital Discapacidad, adoptada el 5 de marzo mediante Decreto 089 de 2023.			P1. 19 formación en habilidades para el trabajo (blandas, transversales y laborales) dirigidas a personas con discapacidad, y/o personas cuidadoras de personas con discapacidad	P1.20 Atención de personas con discapacidad y/o personas cuidadoras de personas con discapacidad en la ruta de empleabilidad para la promoción de la inserción laboral.		
Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, 2011 Líneas estratégicas	3. Prevención del trabajo infantil y promoción del trabajo protegido para adolescentes trabajadores y trabajadoras				1. Promoción del trabajo digno y decente Componente: Promoción de entornos saludables en el trabajo Componente: Participación y organización social	

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tema/políticas públicas	Trabajo infantil	Primer empleo - jóvenes	Fortalecimiento de la oferta laboral	Fortalecimiento de la demanda laboral	Protección y seguridad social	Dialogo social
Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital CONPES Distrital No: 07 -2023					3.1.5 Sistema de Indicadores de Talento Humano (Seguridad y Salud en el Trabajo, ejecución PIC, Mujer y Género, Ley de cuotas, medición de clima, indicadores de rotación, índice de desarrollo del servicio civil)	3.1.11 Estrategia de negociación, diálogo y concertación sindical en el Distrito Capital, diseñada
Vendedores Informales	Verificar si la PP vendedores informales tiene un producto		Personas que realizan actividades de ventas informales interesados en fortalecer habilidades socioemocionales y para el trabajo incluidos en programas de formación para el trabajo, remitidos por el IPES.	Servicios de gestión y colocación de empleo para personas que realizan actividades de ventas informales interesados en emplearse formalmente, remitidos por el IPES.	Servicios de gestión y colocación de empleo para personas que realizan actividades de ventas informales interesados en emplearse formalmente, remitidos por el IPES.	

Fuente: Elaboración propia

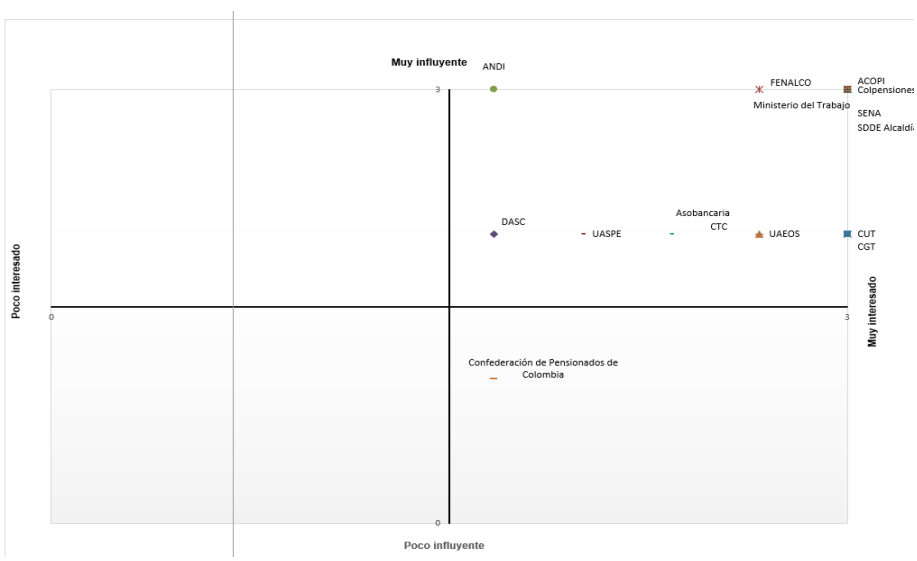
6. Proceso de Participación en la Construcción del Plan de Acción de la PPTDD

En el proceso de actualización de la PPTDD se establece que la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C es el escenario de diálogo, construcción y validación, debido a que tiene como planteamiento conceptual el trabajo, con actividades específicas por cada uno de los pilares del trabajo decente en su plan de diálogo anual; de esta manera, se constituye como el escenario natural y más pertinente para el desarrollo de las actividades de actualización y construcción del plan de acción. Así, las principales actividades realizadas fueron:

6.1. Mapeo y Evaluación de Actores Clave

En primera instancia se realizó un mapeo y evaluación de actores participantes en el espacio tripartito de la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá D.C. (Ver anexo 5). Es decir, se usó la metodología de evaluación para definir el nivel de influencia y el nivel de interés de cada uno de estos actores, lo cual permitió identificar a los actores clave que formarían parte del proceso de actualización de la PPTDD (Figura. 2).

Figura. 2. Mapeo y Evaluación de Actores Clave de la PPTDD



Fuente: Elaboración propia con base a participación de actores

La Figura. 2 presenta los actores sociales clave, entre los cuales, en orden de mayor a menor según su nivel de influencia e interés son: 1) del Ministerio del Trabajo - Viceministerio de subsidio familiar y empleo, 2) Viceministerio de relaciones laborales, 3) Ministerio del Trabajo Dirección territorial de Bogotá, 4) Ministerio del trabajo Grupo de Asistencia Técnica Territorial, 5) Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas -ACOPI, 6) SENA, 7) COLPENSIONES, 8) Secretaría Distrital de Desarrollo Económico -SDDE Alcaldía, 9) Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias UAEOS, 10) Unidad Administrativa de Servicio Público de Empleo UASPE, 11) Departamento Administrativo del servicio Civil Distrital Delegado Alcaldía Distrital, 12) CUT, 13) CTC, 14) CGT, 15) FENALCO, 16) ANDI, 17) ASOBANCARIA y 18) Confederación de Pensionados de Colombia.

6.2. Socialización y retroalimentación del problema público que atiende la PPTDD

Posterior a la evaluación de actores, en el desarrollo de la sesión ordinaria de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá[1] realizada en el mes de junio de 2022, se socializó la propuesta de estructura de la política pública y la cadena de valor construida con base en la información estratégica expuesta en el Decreto 380 de 2015. Dicha estructura, metodológicamente conserva los lineamientos de la OIT relacionados con el trabajo decente, en consecuencia, la propuesta fue aceptada por los actores del tripartismo y se plantea el desarrollo de mesas de trabajo por cada uno de los cuatro (4) pilares u objetivos del trabajo decente, las cuales se desarrollan usando la herramienta virtual Padlett que permite la interacción y participación de los actores.

Posteriormente, y como se explica más ampliamente en el Anexo No 7 Talleres documento sistematización talleres y mesas de trabajo 4 objetivos específicos de trabajo decente y digno, se hicieron mesas de trabajo con los representantes del tripartismo de la siguiente forma

[1] Las Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fueron creadas a través de la ley 278 de 1996. Son organismos de conformación tripartita y cuyas funciones están enfocadas en mejorar las relaciones laborales dentro del departamento, contribuir a la solución de conflictos colectivos de trabajo que se presenten en el departamento, fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en los departamentos (en Bogotá D.C. cada año se formula el plan de diálogo social a través del cual se adelantan las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y funciones de la Subcomisión).

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Tabla 13. Sistematización Mesas de trabajo PPTDD.

Sesión y actividades	Actores	Recomendaciones	Conclusiones
Mesa de trabajo 22 de julio de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente. La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.	Ministerio del Trabajo (Viceministerio de Relaciones Laborales y Dirección de Derechos Fundamentales y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) COLPENSIONES SDDE	• Promover la cátedra de los Derechos Fundamentales del Trabajo en Bogotá. • Fortalecer los mecanismos de comunicación para que la información llegue a la ciudadanía. • Realizar encuentros por localidades. • Articular la Política Pública para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil con el Distrito Capital. • Mayor articulación Nación y Distrito Capital.	Para Bogotá D.C. se debe tener en cuenta el marco conceptual de la OIT en la cual se estableció como derechos fundamentales en el trabajo: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable. La participación de los representantes del tripartismo gravita en la necesidad de adelantar procesos de socialización y sensibilización de los principios fundamentales del trabajo decente.
Mesa de trabajo 22 de julio de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 2. Generar oportunidades de empleo. La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.	Ministerio del Trabajo (Viceministerio de Relaciones Laborales y Dirección de Derechos Fundamentales y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) COLPENSIONES SDDE	•Fortalecimiento institucional, corresponsabilidad y articulación. • Toda actividad de promoción de generación de empleo debe ir con la oferta de sistemas de protección para la vejez de COLPENSIONES. • Estrategia para generación de empleo. • Incentivos tributarios y económicos para la generación de empleo en el contexto de la crisis económica COVID 19. • Incentivos y programas de políticas activas como Estado Joven, pero con recursos de la administración local y finalmente las fuentes de información secundaria radican en observatorios y estudios ORMET.	En este primer aspecto analizado se hace énfasis en la necesidad de generar oportunidades de empleo a través de la generación de políticas activas de mercado laboral como herramientas de política pública fundamentales en el aumento de la demanda laboral a través de la generación de oportunidades laborales, en el fortalecimiento de la oferta mediante el mejoramiento de los perfiles laborales de los buscadores de empleo y con la gestión y colocación de empleo como herramienta de optimización del funcionamiento del mercado laboral.

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Sesión y actividades	Actores	Recomendaciones	Conclusiones
Mesa de trabajo 4 de agosto de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 3. Procurar el acceso a la protección y seguridad social. La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.	Ministerio del Trabajo (Viceministerio de empleo y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) SDDE	• Buscar la representación de las alcaldías locales para la promoción de los temas de formalización laboral, • Conocimiento generalizado en temas de seguridad social, • Red de formalización, la cual ofrece su participación en los procesos de socialización, • Impactos territoriales en la implementación de las actividades, • Disponer de canales de comunicación del distrito para dar a conocer los beneficios de la seguridad social. • Divulgar a la población con ingresos inferiores a 1 SMLV, a emprendedores y demás unidades productivas los beneficios de los pisos de protección social.	Los primeros dos elementos que hacen parte de la promoción al acceso a la protección y seguridad social por parte de los participantes a la mesa de trabajo hacen referencia a lo que desde la institucionalidad nacional y distrital puedan hacer en torno a la difusión de los pisos de protección social y el fenómeno de la informalidad laboral. Las actividades que se identificaron como propuesta para impulsar son aquellas dirigidas a la promoción y sensibilización de los beneficios de la formalización laboral y de la difusión y promoción los pisos de protección social; como herramientas necesarias para mejorar el acceso de la población a la protección y seguridad social en el distrito capital.
Mesa de trabajo 4 de agosto de 2022: En la cual se hizo la revisión del Objetivo 4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito. La reunión se adelantó a través de la herramienta PADLET y en la modalidad virtual a través de la herramienta TEAMS. La metodología consistía en diligenciamiento de cada uno de los aspectos relacionados en el muro propuesto para después revisarlos en plenaria con todos los integrantes de la mesa de trabajo.	Ministerio del Trabajo (Viceministerio de Empleo y el Grupo de Asistencia Técnica Territorial) Central Unitaria de Trabajadores CUT SDDE	• Campañas masivas y de reeducación con todos los actores de la sociedad, integral. • Formación sobre promoción al derecho de libertad de asociación y sindicalización. • Focalización de la capacitación sobre derecho de asociación y sindicalización. • Dinamizar desde la subcomisión la promoción de la asociación sindical. • Sensibilización y capacitación a la ciudadanía mediante cursos de participación ciudadana IDPAC. • El aporte del D.C se logra a través del conocimiento del diálogo social, lineamientos del trabajo decente con énfasis en la prevención y disminuir la conflictividad laboral. • Delegaciones de directivos a la subcomisión de	En este objetivo específico se encontró que para los participantes a la mesa de trabajo es fundamental mejorar y fortalecer los espacios de diálogo social y tripartito de la ciudad, es decir, fortalecer el papel de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del Distrito-SCPSLD a través de una participación más amplia a nivel nacional y distrital, a través de un aumento de las actividades enfocadas a la visibilización los beneficios del diálogo social en la ciudad y a la mejora en el número de trabajadores del distrito vinculados a organizaciones sindicales.

Sesión y actividades	Actores	Recomendaciones	Conclusiones
		concertación de políticas salariales y laborales. • La libertad de asociación es un derecho fundamental. • Subcomisiones accidentales con conformación tripartita. • Una estrategia para la promoción del diálogo social y el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores y de los empresarios.	

Fuente: elaboración propia

En dichas mesas de trabajo se definieron los problemas, necesidades, puntos de vista de los involucrados y conclusiones que se convierten en insumos para la actualización del plan de acción de la Política Pública; el mencionado proceso ha contado con la participación de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito como espacio articulador y en el cual confluyen los representantes de los trabajadores, los empresarios y el gobierno.

Actualmente, con base en la información secundaria recolectada en los talleres y con base en los insumos metodológicos establecidos por la Secretaría Distrital de Planeación, se avanzó en la consolidación del respectivo plan de acción. Ver anexo 6. "Plan de acción PPTDD 2023-2038".

7. Generalidades de la Política Pública

El problema central que se pretende resolver con la PPTDD del D.C es **"Insuficientes Oportunidades de Trabajo Decente y Digno en el Distrito Capital".**

7.1. Objetivo general

Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.

7.2. Objetivos específicos

1. Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo.
2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.
3. Procurar el acceso a la protección y seguridad social.
4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.

7.3. Estructura del Plan de Acción

Estructuralmente en la implementación, la política centra sus esfuerzos en el desarrollo de los objetivo 1 Generación de empleo, entendiendo este objetivo como el eje dinamizador del trabajo decente y digno, donde se busca que los empleos que se generen sean de calidad y cumplan con las múltiples características del trabajo decente tal como se describen en los otros tres objetivos, este proceso es alcanzable a través de la adopción de políticas activas de mercado laboral, en el marco del Modelo de Inclusión Laboral del Distrito MILD, él MILD es entendido como un marco de intervención de política

pública distrital que reúne estrategias, programas, proyectos, metodologías e instrumentos para fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación que permita acercar a la fuerza laboral de la ciudad, a una oportunidad de empleo, tal como se observa en la figura 3.

Figura. 3. Estructura de la política de Pública de Trabajo Decente y Digno

Fuente: elaboración propia con base en los pilares/objetivos del trabajo decente y digno establecido por la OIT.

Este Modelo, se construye sobre la tesis de la existencia de barreras como factores que restringen o disminuyen la probabilidad de inserción de los buscadores de empleo, y que pueden evidenciarse de mayor a menor intensidad en mujeres, jóvenes, jóvenes en busca de primer empleo, personas con discapacidad, víctimas, personas mayores de 50 años, sector social LGBTI entre otros, estrategias, que en la Política Pública le apuntan al fortalecimiento de la oferta de trabajo, aumento de la demanda laboral y la optimización del funcionamiento del mercado laboral. Para ello se diseñaron estrategias enfocadas a promover la vinculación laboral de las personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral priorizando personas con discapacidad, personas Trans, víctimas de conflicto armado, con pertenencia étnica y migrantes, con esfuerzos de interseccionalidad con enfoque de género y

jóvenes, con acciones para el aumento de la demanda laboral con actividades que propenden por la contratación de población vulnerable en los procesos de contratación del distrito, servicios de gestión empresarial que incorporen enfoques poblacionales y diferenciales, ferias de empleabilidad, reconocimiento a empresas con prácticas de inclusión laboral, mitigación de barreras para promover la eliminación de sesgos dados por la tendencia de masculinización y feminización de cargos y puestos de trabajo en sectores con mayor tendencia; además, procesos tendientes a fortalecer la oferta laboral a través de formación pertinente, trayectoria laboral a los jóvenes desde la educación media, formación en competencias laborales, blandas y transversales.

Para el desarrollo del Plan de Acción de la PPTDD se planteó el diseño de la matriz de Planificación con una proyección al año 2038, acciones que se deberán realizar para el cumplimiento de los resultados esperados, satisfaciendo así los objetivos propuestos. Sin embargo, a partir de las competencias que tiene la ciudad y acogiendo lo establecido por la OIT en referencia al trabajo Decente y Digno, la PPTDD se estructura bajo los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente, que se retoman como capítulos de esta Política Pública.

El plan de acción de la PPTDD se compone por un total de 33 productos; los cuales se distribuyen en 9 (nueve) productos orientados al cumplimiento al objetivo 1 (Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo); 16 (dieciséis) productos para dar cumplimiento al objetivo 2 (Generar oportunidades de empleo e ingresos), cinco (5) para dar respuesta al objetivo 3 (Procurar el acceso a la protección y seguridad social) y tres (3) productos para el objetivo 4 (Generar condiciones para el diálogo social tripartito), de esta manera desde la visión multidimensional que caracteriza el trabajo decente y digno lograr el cumplimiento del objetivo general de la política pública y sus respectivos resultados.

El primer objetivo del trabajo decente, **Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo**, resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano, es decir: principios fundamentales del trabajo a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, c) la abolición efectiva del trabajo infantil, d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, e) un entorno de trabajo seguro y saludable; a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano.

Para el cumplimiento de este objetivo específico se plantean dos indicadores de resultado: 1.1. Mejorar el índice compuesto de trabajo decente y digno y 1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil de Bogotá y nueve (9) indicadores de producto distribuidos en cada resultado de la siguiente manera:

Medir el trabajo decente implica evaluar una serie de indicadores relacionados con las condiciones laborales, empleo y el respeto de los derechos laborales, en concordancia con esto se cuenta con la medición y seguimiento de las 10 dimensiones y sus respectivos indicadores así:

1. Oportunidades de empleo (Tasa de Ocupación, Tasa de Desempleo, Tasa de Desempleo juvenil, Tasa de Ninis, Tasa de Informalidad, Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares y Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola),

2. Ingresos adecuados y trabajo productivo: (Tasa de trabajadores pobres, Asalariados con bajos ingresos, Remuneración media por horas, Asalariados que han recibido capacitación recientemente).

3. Horas de trabajo decente: (Trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas). 4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal: (Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado)

5. Trabajo que debería abolirse: (Tasa de trabajo infantil)

6. Estabilidad y seguridad en el trabajo: (Tasa de trabajo precario, Antigüedad en el trabajo)

7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo: (Segregación ocupacional según sexo, Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos, Brecha salarial de género)

8. Entorno de trabajo seguro: (Tasa de mortalidad por accidente de trabajo, Tasa de accidentalidad laboral, Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo, Inspección laboral).

9. Seguridad Social: (Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, Gasto público en seguridad social (% del PIB), Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones).

10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores: (Tasa de sindicalización).

Teniendo en cuenta lo anterior, para el indicador de resultado 1.1. “1.1. Mejorar las condiciones laborales establecidas en los criterios del trabajo decente y digno en Bogotá.”, tiene como finalidad, resumir y simplificar la información suministrada en los indicadores de las 10 dimensiones en una sola medida para facilitar su interpretación, análisis y seguimiento, este resultado se medirá con la implementación de las siguientes estrategias:

- **Construcción de un índice compuesto de trabajo decente y digno:** implica evaluar diferentes aspectos del mercado laboral y las condiciones laborales en la ciudad, establecido en un índice

que tenga en cuenta, entre otros indicadores, la Tasa de desempleo: es un indicador importante para evaluar la situación general del empleo en la ciudad. Una tasa de desempleo alta puede indicar una falta de trabajo decente y digno, Nivel de informalidad: El porcentaje de empleo informal es otro indicador clave, ya que muestra el nivel de trabajo precario o no registrado. Un alto porcentaje de empleo informal puede indicar condiciones laborales deficientes, Salario mínimo: El monto del salario mínimo también es relevante para determinar el nivel de trabajo decente y digno. Comparar el salario mínimo con la canasta básica de alimentos puede dar una idea de si los trabajadores reciben un salario suficiente para cubrir sus necesidades básicas, Acceso a la seguridad social: Evaluar la cobertura de la seguridad social, como el acceso a la atención médica y la pensión, puede indicar el grado de protección social de los trabajadores, Condiciones de trabajo: Evaluar las condiciones de trabajo, como las horas de trabajo, el acceso a vacaciones remuneradas y la seguridad laboral, puede proporcionar información sobre si los trabajadores están expuestos a condiciones laborales peligrosas o abusivas, Cumplimiento de los derechos laborales: Analizar el cumplimiento de los derechos laborales, como el cumplimiento de los contratos, el respeto de los derechos sindicales y la ausencia de discriminación en el lugar de trabajo, puede indicar el grado de trabajo decente y digno en la ciudad.

- **Sensibilización y concienciación:** Es crucial educar a la sociedad sobre los principios fundamentales del trabajo que implica hablar sobre estereotipos de género y los beneficios de la diversidad en el ámbito laboral. Esto implica enfatizar en acciones de sensibilización y capacitación a empresarios para eliminar esos estereotipos y prejuicios los cuales se constituyen en barreras organizacionales para el acceso al empleo.
- **Reconocimiento de casos de éxito**: Es importante reconocer a las empresas que están rompiendo barreras en ocupaciones no tradicionales para sus respectivos géneros. Estos reconocimientos inspiran a otras empresas a desafiar los estereotipos existentes.

En este sentido, para el cumplimiento del indicador de resultado se desarrollarán acciones a través de seis (6) productos orientados a establecer métodos de seguimiento y medición del trabajo decente, al desarrollo de procesos de sensibilización sobre los derechos fundamentales del trabajo los cuales son: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, los cuales de manera integral se reflejan en mejores condiciones laborales para las y los trabajadores, en este sentido, los productos incluidos en el plan de acción son:

- 1.1.1. Construcción del Índice compuesto de trabajo decente y digo, teniendo en cuenta las 10 dimensiones e indicadores del trabajo decente establecidos.

- 1.1.2. Servicios de sensibilización/capacitación a la ciudadanía sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo según normatividad vigente.
- 1.1.3. Reconocimiento a empresas y entidades con buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en el marco del día mundial del trabajo decente 7 de octubre.
- 1.1.4. Servicio de capacitación a prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor frente al tema del trabajo decente y digno.
- 1.1.5. Servicios de sensibilización/capacitación a los empresarios sobre trabajo decente, retos y expectativas en el distrito capital.
- 1.1.6. Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C., que permita hacer seguimiento anual sobre el comportamiento de las características del trabajo decente y digno en la ciudad.

Para el Indicador de resultado IR1.2. "Disminución de la tasa de trabajo infantil de Bogotá" el cual busca generar estrategias institucionales para la erradicación del trabajo infantil en Bogotá y sea entendido este problema como inadmisible en la sociedad, en este sentido, es importante reconocer que es el trabajo infantil.

El trabajo infantil hace referencia a toda forma de trabajo realizado por niños y niñas que es perjudicial para su salud y desarrollo individual, que les impide asistir a la escuela regularmente o que es mentalmente, físicamente, social o moralmente peligroso y dañino, algunas medidas que se toman en el marco de la política pública son:

- **Sensibilización y concienciación:** Realizar campañas y programas de sensibilización y concienciación sobre los derechos de los niños y niñas, los peligros del trabajo infantil y la importancia de la educación contribuye a informar y movilizar a la sociedad para combatir esta problemática.
- **Cooperación y coordinación:** Promover la cooperación y la coordinación entre sectores para abordar colectivamente el trabajo infantil de manera efectiva y sostenible.

En este sentido, para el logro de este resultado, se programan tres (3) productos, orientados al diseño e implementación de estrategias para la difusión de los riesgos y peligros del trabajo infantil en el sector rural, la promoción de actividades de erradicación de trabajo infantil en el sector informal y plazas de mercado y a la ciudadanía en general, los cuales son:

- 1.2.1 Servicios de socialización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil.

- 1.2.2 Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.
- 1.2.3 Jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado del D.C. IPES

El segundo objetivo del trabajo decente, Generar oportunidades de empleo e ingresos, agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno al mercado laboral, especialmente, generar puestos de trabajo para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral específicamente para personas con discapacidad, con pertenencia étnica, víctimas de conflicto, migrantes y personas Trans y velar por remuneraciones justas y crecientes, a través de los procesos de gestión y colocación o intermediación laboral que desde la Agencia Pública de Empleo se promueven. Además, desde el trabajo decente este objetivo plantea que el trabajo debe ser accesible en condiciones de libertad y no discriminación para todos los individuos que buscan un trabajo y que este debe tener una remuneración que permita al trabajador y su familia satisfacer sus necesidades básicas, se resaltan las acciones encaminadas al desarrollo de procesos de articulación para fortalecer la oferta laboral a través de programas de formación pertinentes, conexión de trayectorias laborales y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, adicionalmente, se incorporan acciones de fortalecimiento de la demanda a través de programas que incentiven la contratación de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, la democratización de oportunidades económicas para población vulnerable y la articulación con el sector privado para promover la vinculación laboral. Para el cumplimiento de este objetivo específico se plantean tres (3) indicadores de resultado:

Resultado 2.1. Aumento de la gestión de empleos formales para poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral en el Distrito, la gestión del empleo formal para personas vulnerables es un desafío importante para el distrito, con el desarrollo de esta política se espera se espera mejorar el indicador de resultado con la ejecución de nueve (9) indicadores de producto, que principalmente se orientan a la obtención permanente de insumos e información del mercado laboral, procesos de fortalecimiento de los buscadores de empleo y actividades de gestión de empleo, es decir, políticas activas de mercado laboral.

En este sentido, los productos son los siguientes:

- 2.1.1. Estudio de demanda laboral (con especial énfasis en mujeres y jóvenes) que determine lineamientos para articular la oferta y la demanda del mercado laboral.
- 2.1.2. Instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos

- 2.1.3 Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de la ciudadanía, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial.
- 2.1.4 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable (personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar dentro de los procesos contractuales del distrito).
- 2.1.5. Servicios de gestión empresarial que incorpore a la población vulnerable en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.
- 2.1.6. Reconocimiento institucional y social a empresas que promueven la inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del "Sello Bogotá Incluyente"
- 2.1.7. Eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, "Ferias de Empleo" que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital.
- 2.1.8. Estrategias de atención/orientación diferencial en el marco del Modelo de Inclusión Laboral que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito, como eje fundamental de la operación de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo.
- 2.1.9. Servicios de gestión empresarial que registre empresas con vacantes diferenciales para las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.

Resultado 2.2 Cierre de la brecha de la tasa de ocupación de Mujeres, a través del cual se busca disminuir la discriminación de labores de acuerdo con el sexo, comúnmente conocida como la división sexual del trabajo, esto implica que existen ciertos trabajos o industrias que son predominantemente ocupados por hombres, mientras que otros son predominantemente ocupados por mujeres, en este sentido la brecha en la tasa de ocupación puede ser el resultado de factores culturales, estereotipos de género y discriminación en la contratación y promoción laboral. Por ejemplo, se ha observado que las mujeres son más propensas a ocupar puestos en el sector de servicios, educación y cuidado de la salud, mientras que los hombres están más representados en sectores como la ingeniería, la construcción y la tecnología.

Para lograr cerrar la brecha de la tasa de ocupación de mujeres, se deben llevar a cabo diversas acciones y políticas que promuevan la igualdad de oportunidades laborales. Algunas medidas para lograr cerrar esta brecha son:

- **Democratización de oportunidades económicas con enfoque de género:** dentro de los procesos de licitación y contratación de proyectos a realizarse en el distrito se prioriza el enfoque de género para realizar las remisiones o postulaciones de candidatas que cumplan con el perfil solicitado.
- **Gestión empresarial con enfoque de género:** la gestión empresarial es un proceso habitual que la Agencia Distrital de Empleo realiza para la consecución de vacantes, en estos procesos la incorporación del enfoque de género implica la sensibilización a los empresarios para que se registren vacantes con criterios de igualdad.
- **Mitigación de barreras organizacionales e individuales:** Las empresas y personas buscadoras de empleo pueden promover la igualdad de oportunidades laborales a través de procesos de identificación de barreras y la adopción de prácticas de contratación ajenas al género, la promoción de la equidad salarial y programas de capacitación en igualdad de género.
- **Alianzas estratégicas con sectores tradicionalmente masculinizados y/o feminizados:** este proceso debe iniciar por la identificación de los sectores tradicionalmente feminizados o masculinizados sus cargos o puestos de trabajo, para establecer alianzas que permitan mitigar las barreras organizacionales que sesgan la participación de las personas en igualdad de condiciones.

Es importante destacar que muchas de estas medidas deben ser implementadas de manera conjunta y sostenida en el tiempo para que puedan tener un impacto real en la reducción de la segregación ocupacional según el sexo, siembre basadas en la promoción de los principios fundamentales del trabajo y la normatividad laboral vigente.

En este sentido se plantean los siguientes productos:

- 2.2.1 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para mujeres.
- 2.2.2 Talleres para la mitigación de barreras organizacionales/individuales asociadas a la segregación ocupacional por sexo en los sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo.
- 2.2.3 Alianzas con sectores con mayor tendencia de feminización/masculinización en los puestos de trabajo, para mitigación barreras.
- 2.2.4 Servicios de gestión empresarial que incorpore a mujeres en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.

Resultado 2.3. Disminuir la brecha de la tasa de desempleo de jóvenes, La brecha de la tasa de desempleo de jóvenes en relación con el total de desempleo se refiere a la diferencia entre la tasa de

desempleo de los jóvenes y la tasa de desempleo general de la población, esta brecha es importante porque indica la situación particular de los jóvenes en el mercado laboral, ya que su tasa de desempleo es más alta que el promedio de desempleo, indica que los jóvenes enfrentan mayores dificultades para encontrar empleo en comparación con otros grupos de edad. Esto puede deberse a su falta de experiencia laboral, falta de habilidades específicas requeridas por los empleadores o a una competencia mayor debido a la gran cantidad de jóvenes que ingresan al mercado laboral.

Reducir la brecha de la tasa de desempleo de jóvenes en relación con el total de desempleo es un objetivo importante para promover la inclusión y el desarrollo económico de los jóvenes. Esto puede lograrse a través de políticas que fomenten la formación y capacitación de los jóvenes, promoviendo el emprendimiento y facilitando su acceso al mercado laboral.

En este sentido se plantean los siguientes productos:

- 2.3.1 Servicios de orientación e intermediación laboral para jóvenes egresados de formación media y postmedia, en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes a primer empleo.
- 2.3.2 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para jóvenes.
- 2.3.3. Servicios de gestión empresarial que incorpore a jóvenes en sectores de oportunidad para la generación de empleos, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.

El tercer objetivo del trabajo decente, Procurar el acceso a la protección y seguridad social, pretende que trabajadores y trabajadoras puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizar así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador(a) y su familia, a su vez busca que más trabajadores y trabajadoras que reciben orientación y capacitación sobre los beneficios de la seguridad social, puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizar un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador(a) y su familia.

Así mismo, se planteó la medición del Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral como indicador de resultado, para mejorar el acceso de la población a la protección y seguridad social a través de la ejecución de 5 (cinco) productos que promueven los beneficios del acceso a la protección y seguridad social, la exigibilidad del derecho a la protección y seguridad social, los productos son:

- 3.1.1. Asesoría para el acceso y la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, promoción y socialización de los beneficios de la formalización laboral para los trabajadores informales.

- 3.1.2. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y Beneficios Económicos Periódicos BEPS a unidades productivas en proceso de formalización.
- 3.1.3. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables a trabajadores y trabajadoras informales en el distrito.
- 3.1.4 Fortalecimiento de Prácticas institucionales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo,
- 3.1.5 Estrategia de Entornos Laborales saludables en las Unidades de Trabajo informal.

El cuarto y último objetivo del trabajo decente, Generar condiciones para el diálogo social tripartito, busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constantemente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas, a través de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito se incluyeron 3 (tres) productos para fortalecer el escenario principal del tripartismo en la ciudad;

- 4.1.1 Servicios de participación en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral.
- 4.1.2 Procesos de formación para colaboradores y servidores públicos en el fortalecimiento de competencias de diálogo social.
- 4.1.3 Visibilización de buenas prácticas en materia de dialogo social, libertad sindical y negociación colectiva en el distrito.

De acuerdo con esta estructura, se establecen los objetivos específicos hacia los cuales deben dirigir todos los esfuerzos de la administración distrital en materia de trabajo decente y digno. Todos los objetivos específicos se articulan bajo el enfoque de derechos e integran los enfoques de género, poblacional y diferencial, permeando toda la estructura y potenciando la integralidad de esta política. Cada uno de estos objetivos se concreta a través de unas estrategias, que orientan la ejecución de acciones a partir de las cuales se derivan los instrumentos concretos, mediante los cuales se implementará la política y se construye el Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno (**Anexo 6)** en el cual se incluyen los productos y resultados que aportan al cumplimiento de cada uno de los objetivos específicos, y que además, constituyen los esfuerzos de la institucionales de administración distrital en materia de trabajo decente y digno.

7.3.1. Enfoques

El diseño, estructuración e implementación de la PPTDD se fundamenta en la definición del enfoque de derechos para la atención diferencial de las poblaciones, entendido como una forma de identificar, comprender y abordar las necesidades específicas de tal manera que se garanticen los derechos

individuales de los diferentes grupos poblacionales. En este sentido, se tiene en cuenta dos aspectos fundamentales: 1) Reconocimiento de las diferencias de los grupos poblacionales sujetos de derechos y 2) Diseño de estrategias que garanticen la atención diferencial.

Enfoque de Derechos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la ONU el 10 de diciembre de 1948, permite el reconocimiento de los derechos humanos como base de las libertades, la justicia y la igualdad de cualquier individuo, los cuales se consideran como inalienables e individuales. La Declaración contiene 30 derechos y libertades, dentro de los cuales se encuentra el trabajo decente contenido en el Artículo 33 de esta manera:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por otra parte, la OIT, indica que el trabajo es considerado como una fuente de desarrollo e integración social necesaria para cualquier humano que cuente con la edad mínima para su ejercicio. Y estableció la declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 1998 para, dentro de otras cosas, abolir el trabajo forzoso, erradicar el trabajo infantil y eliminar la discriminación en el trabajo.

La prelación de los derechos contenidos en la Declaración Universal concibe el trabajo, entre otras cosas, como el medio para el progreso social y económico. Por ende, insta a los Estados a generar acciones transversales e intersectoriales que promuevan la protección integral de los derechos y que, por su parte, generan oportunidades orientadas a la productividad individual como medio para el desarrollo y calidad de vida como sinónimo de dignidad.

Estas comprensiones permiten considerar como base transversal de la política el enfoque de derechos humanos, como el marco conceptual que organiza el aparato institucional para la promoción y protección de los derechos humanos, con el fin de generar posibilidades frente a unos limitantes, barreras y desigualdades sociales, jurídicos y económicos; y por medio del cual, se busca corregir las prácticas discriminatorias y las estructuras de poder que no permiten su goce efectivo y con ello

contrarrestar las vulneraciones o amenazas que pongan en riesgo los derechos humanos.
Ahora bien, en términos de trabajo decente, este enfoque basa directamente sus principios en la protección integral, como concepto central, lo que permite dar un lineamiento a las acciones del Distrito, para la prevención y/o mitigación de las amenazas o vulneraciones de las personas que son laboralmente aptas y que habitan en la Ciudad Capital.

En la PPTDD, se aborda el enfoque de derechos humanos teniendo en cuenta que el trabajo digno se constituye en uno de los derechos fundamentales, es así que se implementa teniendo en cuenta que toda persona tiene derecho al trabajo, y a la libre elección de su trabajo, que tienen derecho a condiciones equitativas y sin discriminación.
En este sentido para la Subdirección de Empleo y Formación; el enfoque de derechos, se sustenta en el derecho al trabajo como un derecho fundamental, reconociendo a las personas que buscan trabajo como sujetos de derechos. Para la prevención y/o mitigación de las amenazas o vulneraciones de las personas que buscan empleo, la Subdirección de Empleo y Formación, implementa acciones para promover, acompañar y apoyar el proceso de búsqueda de trabajo decente y digno, teniendo en cuenta el derecho a la libre elección de su trabajo y acceso a condiciones equitativas y sin discriminación.

Enfoque Diferencial

Para el Departamento Nacional de Planeación, el enfoque diferencial es la forma de analizar, actuar, valorar y garantizar el desarrollo de una población, basada en sus características diferenciales desde una perspectiva de equidad y diversidad, cuyo fin último es la garantía del ejercicio de derechos de los grupos poblacionales, procurando la inclusión y el reconocimiento de sus características y situaciones particulares.

Según lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital, este enfoque reconoce que existen grupos y personas que han sido históricamente discriminados debido a su pertenencia étnica o racial, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa, ubicación geográfica, discapacidad, situación socioeconómica, o de la intersección de diversos sistemas de discriminación que, como el racismo, la discafobia, el clasismo, la homofobia, la transfobia y la xenofobia y la intolerancia religiosa; impiden el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones.

Es así como en la PPTDD reconoce las diferencias y diversidades de la población que busca empleo en el distrito, es decir, las que se generan de acuerdo con su pertenencia étnica, orientación o identidades de género, rangos etarios, situación o condición como víctimas de conflicto armado, migrantes y

población con discapacidad respectivamente, que requieren atención diferencial en la prestación de servicios de empleabilidad.

En este sentido la Subdirección de Empleo y Formación, entiende el enfoque diferencial como una perspectiva de análisis que permite identificar, visibilizar y reconocer las situaciones individuales, colectivas y territoriales de exclusión laboral, segregación y discriminación a los que están expuestos los diferentes grupos poblacionales. En este sentido, la SEF a través de la prestación de sus servicios, implementa acciones y estrategias diferenciadas en atención a las necesidades individuales, colectivas y territoriales que contribuyen al acceso a oportunidades laborales.

Enfoque de Género

Según lo establecido en el Plan de Desarrollo Distrital, el enfoque de género permite comprender las relaciones de poder y desigualdad desde una perspectiva de interseccionalidad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria.

La PPTDD mediante el enfoque de género busca generar estrategias que promuevan oportunidades laborales equitativas para las mujeres, se reconoce que el mercado laboral no ofrece las mismas oportunidades para las mujeres.

Para la Subdirección de Empleo y Formación, el enfoque de género, es una perspectiva de análisis que reconoce las brechas de desigualdad en materia laboral que existen entre mujeres y hombres, las cuales se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que dificultan a las mujeres el acceso al mercado laboral. En este sentido, la SEF a través de sus servicios genera estrategias con criterios de interseccionalidad que promueven la equidad e igualdad de oportunidades laborales dignas y decentes, para fomentar autonomía económica en las mujeres del distrito.

Enfoque Territorial

El Plan Distrital de Desarrollo explica que este es parte de la comprensión del territorio como una construcción social, que tiene particularidades que no solo derivan de los aspectos biofísicos sino también de las relaciones que sobre él se construyen. Entender y atender tales particularidades, cualidades y potencialidades contribuye al logro de una acción de gobierno más integral y de una

inversión pública más eficiente, y permite planear más allá de los límites político-administrativos del Distrito. Implica una planeación del territorio en los distintos niveles: local, distrital y regional y una sensibilidad frente a las disparidades y desbalances existentes entre aquellos niveles.

Para la Subdirección de Empleo y Formación el enfoque territorial es una perspectiva de análisis que busca abordar los desafíos laborales específicos de un territorio, teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas, institucionales y geográficas. En ese sentido, a través de sus servicios la SEF promueve el empleo decente y digno, mediante la construcción de un diálogo social que involucre a todos los actores del ecosistema productivo del territorio, para el diseño de políticas y acciones que respondan a las particularidades del mismo.

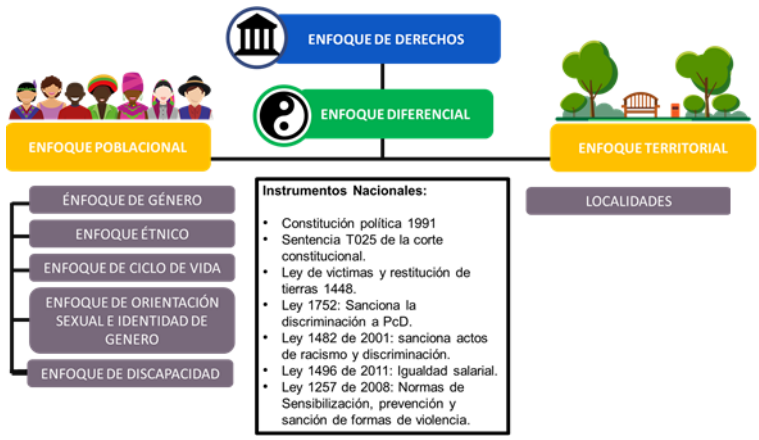
Enfoque de Cierre de Brechas

Se constituye en acciones integrales que permiten en primera instancia la identificación (desde las diferencias y diversidades poblacionales) de las barreras que limitan el acceso al mercado laboral, y posteriormente el diseño e implementación de estrategias que posibiliten la mitigación de estas en favor de la inclusión laboral, este enfoque, se aborda como eje fundamental en la construcción e implementación de la PPTDD.

Considerando lo anterior, la Subdirección de Empleo y Formación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico le apuesta a una construcción conceptual de los enfoques como marcos de análisis y acción que permiten tener un panorama claro sobre las acciones diferenciadas de acuerdo con las particulares características de diversos grupos poblacionales.

En el cuadro conceptual que se observa a continuación, se encuentra la estructura de enfoques que la SEF ha planteado en línea con los servicios de empleo y formación. Así, esta estructura tiene como sombrilla el enfoque de derechos, del cual se desprende el enfoque diferencial, y que a su vez se subdivide en un enfoque poblacional y territorial con diversas categorías que veremos continuación:

Figura. 4. Enfoques para la implementación de la política de trabajo decente u digno



Fuente: elaboración propia

En este sentido, en el anexo No. 6 "Plan de acción *PPTDD 2023-2038*", se incorporan productos que reflejan la intervención con cada uno de los enfoques descritos dentro del componente estratégico, estos se describen en la siguiente tabla:

Tabla 14. Descripción productos con enfoque diferencial

Enfoque	Indicadores de Productos	Descripción
Enfoque de Derechos	Porcentaje de avance en la construcción y actualización del índice de trabajo decente y digno.	Estos productos estás enfocados a procurar el cumplimiento del principio fundamental en el trabajo sobre la no discriminación establecido por la Organización Internacional del Trabajo.
	Número Personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.	
	Número de reconocimientos entregados empresas y entidades identificadas, visibilizadas sus buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo decente.	
	Número de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor capacitados.	
	Número de empresarios sensibilizados/capacitados sobre trabajo decente, retos y expectativas en el distrito capital.	
	Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.	
	Número de estudios de demanda laboral elaborados por la SDDE	
	Número de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos	

Enfoque	Indicadores de Productos	Descripción
	Entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo	
	Número de jornadas de participación tripartita de dialogo social.	
	Colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social	
	Número de empresas y sindicatos reconocidos por sus buenas prácticas en materia de negociación colectiva que refleje el respeto del derecho fundamental de libertad sindical.	
Enfoque Diferencial / Género	Número de mujeres remitidas/colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	La generación de ingresos a través de la vinculación laboral es una de las herramientas de política activa de mercado laboral que tiene más impacto en el corto, mediano y largo plazo en los ingresos de la población. Debido a ello, se hace necesario generar procesos específicos de intermediación laboral que mejoren las perspectivas de su inclusión laboral ya que a través de ellos se generan beneficios a los ciudadanos.
	Número de personas/empresas participantes de la estrategia para la mitigación de barreras organizacionales asociadas con sesgos, prejuicios y/o preferencia en materia de empleo y ocupación relacionadas con la feminización/masculinización en los puestos de trabajo.	
	Número de alianzas con sectores económicos realizados	
	Número de puestos de trabajo con enfoque de género	
Enfoque Diferencial / Poblacional	Número de jóvenes egresados de Educación Media y Formación postmedia con orientación laboral en el marco del desarrollo de una estrategia para facilitar el tránsito laboral de jóvenes en primer empleo.	Es importante generar procesos de fortalecimiento de perfil laboral y reducción de barreras a las poblaciones históricamente afectadas por el desempleo y para ello se hace necesario enfocar políticas activas de mercado laboral a las poblaciones cuya tasa de marginación es mayor.
	Número de jóvenes remitidas/colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	
	Número de puestos de trabajo con enfoque diferencial	
Enfoque Poblacional Territorial/Poblacional	Número de jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá	Estos productos están enfocados a procurar el cumplimiento de los principios fundamentales del trabajo establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, teniendo en cuenta las características de la población y el desarrollo de acciones en territorio.
	Número de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial)	
	Número de personas colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	
	Número de puestos de trabajo con enfoque diferencial	
	Número de empresas reconocidas institucional y socialmente por sus buenas prácticas en materia de inclusión laboral de personas con mayores barreras de acceso al mercado laboral, históricamente excluidas de las dinámicas económicas y laborales en el marco del **"Sello Bogotá Incluyente"**	
	Número de personas participantes en los eventos que conecten la demanda y la oferta laboral, **"Ferias de Empleo"** que faciliten los procesos de selección y contratación en el Distrito Capital.	
	Número de personas orientadas en la búsqueda de empleo con atención diferencial en el marco del **Modelo de Inclusión Laboral** que respondan a la mitigación de las principales barreras poblacionales identificadas en el Distrito.	
	Porcentaje de empresas que registran vacantes diferenciales ara las poblaciones con mayores barreras de acceso al mercado laboral.	

Enfoque	Indicadores de Productos	Descripción
	Número de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pisos de protección social en el distrito y mecanismos de protección a la vejez.	
	Madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.	
	Número de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales	
	Personas que realizan trabajo informal asesoradas sobre el proceso acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales	
	Trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables	
	Unidades de trabajo informal que implementaron la Estrategia de entornos laborales saludables	

Fuente: Elaboración propia con base en el plan de acción de la PPTDD 2023-2038

8. Seguimiento y evaluación

A través de la "*Guía para el seguimiento y evaluación de políticas públicas (Secretaría Distrital de Planeación, 2019",* la Secretaría Distrital de Planeación aporta las herramientas metodológicas con las cuales se debe hacer el seguimiento y la posterior evaluación de las políticas públicas distritales. En ese sentido, la Política Pública de Trabajo Decente y Digno la adopta como metodología oficial para hacer el seguimiento de la PPTDD y su posterior evaluación.

El seguimiento de políticas públicas es fundamental en el momento de implementarlas, ya que de este ejercicio se desprenden posibles mejoras, retroalimentación de la ejecución de los productos planteados, revisión continua de la cadena de valor identificada, permite leer integralmente las intervenciones, establecer compromisos de entrega de bienes y servicios, promover trabajo interinstitucional coordinado, tomar acciones correctivas, entregar información actualizada como insumo propio o para reportar y posibilitar ajustes a actividades para lograr mejores resultados.

Teniendo en cuenta lo anterior, la PPTDD a través de su plan de acción genera indicadores de producto y resultado, con los que se mide y cuantifica la generación de valor público en la implementación. Así mismo, este proceso de identificación y formulación de indicadores es fundamental para su seguimiento, ya que proporcionan la información necesaria que da cuenta de la efectividad de las actividades y productos que se esperan generar a través de la adopción de la presente PP.

Adicional a los espacios de seguimiento de las políticas públicas distritales establecidas en la guía para

el seguimiento y evaluación de políticas públicas (Secretaría Distrital de Planeación, 2019), la SDDE espera generar espacios de seguimiento y verificación de avance en el proceso de ejecución de la PPTDD en instancias con vocación tripartita, en donde intervienen los principales actores de la ciudad, como es el caso de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito; lo que va a permitir involucrar a la institucionalidad, al sector empresarial y a los trabajadores en la implementación y seguimiento de la presente política pública.

En materia de evaluación de políticas públicas, y teniendo presente que la evaluación puede ocurrir en cualquiera de las fases de los ciclos de las políticas públicas, y atendiendo a la clasificación de las evaluaciones según el momento en que se realiza; para la evaluación de la PPTDD se propone generar una evaluación intermedia durante la ejecución de la política pública que coincide con la mitad del plazo final (es decir 7 años). Adicionalmente, es necesario hacer la verificación del logro de los objetivos planteados en la etapa de formulación es decir evaluación Ex- post (al final del plazo de ejecución de los productos identificados en la matriz de plan de acción).

Estas evaluaciones serán adelantadas teniendo como insumo los resultados de los indicadores de la PPTDD y la retroalimentación interna y externa que se adelantará en el proceso de seguimiento. A partir de allí, identificar cuál ha sido la transformación de la realidad del trabajo decente en la ciudad, los retos, las nuevas realidades y desafíos que sobrevengan en búsqueda del logro del trabajo decente y digno para cada uno de los y las bogotanas.

Referentes Bibliográficos

Alcaldía de Bogotá D.C. (2011). *Política pública de productividad y competitividad de desarrollo económico, 2011.* Bogotá D.C.

Alcaldía de Bogotá D.C. (2012). *Plan de desarrollo Bogotá Humana 2012-2016.* Bogotá DC.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2015). *Documento técnico de soporte para la formulación de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C.* Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). *Guía para la formulación e implementación de las políticas públicas del Distrito.* Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022). Decreto 084 de 2022. Bogotá D.C.

Distrital, secretaria de Salud. (2011). *Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de Bogotá D.C.* Bogotá D.C.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020.* OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm

Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021). Seguimiento a las dimensiones del trabajo y decente y digno en Bogotá, 2016-2016. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 1-58.

Secretaría Distrital de Planeación. (2019). *Guía para el seguimiento y evaluación de Políticas Públicas.* Bogotá D.C.: SDP.

DNP. (11 de 10 de 2022). CONPES Económicos. Obtenido de https://www.dnp.gov.co/CONPES/documentos-conpes/conpes-economicos/Paginas/conpes-economicos.aspx#Default={

DNP. (10 de 06 de 2022). La agenda 2030 en Colombia. Obtenido de https://www.ods.gov.co/es/objetivos/trabajo-decente-y-crecimiento-economic

Distrital, secretaria de Salud. (2011). *Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de Bogotá D.C.* Bogotá D.C.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020.* OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm

Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021). Seguimiento a las dimensiones del trabajo y decente y digno en Bogotá, 2016-2016. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 1-58.

Secretaría Distrital de Planeación. (2019). *Guía para el seguimiento y evaluación de Políticas Públicas.* Bogotá D.C.: SDP.

CONTENIDO

Pág.

1. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN BOGOTÁ (DISTRITO CAPITAL) 3

1.1. Antecedentes 3

1.1.1. Instrumentos y normas internacionales 3

1.1.2. Instrumentos y normas colombianas 6

1.1.3. Instrumentos y normas en el Distrito Capital 10

1.2. Marco Conceptual 14

1.2.1. Trabajo decente 15

1.2.2. Trabajo digno 16

1.2.3. Empleo de calidad 16

1.2.4. Futuro del trabajo 17

1.3. Problema público 18

Referencias Bibliográficas 21

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura. 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 5

LISTA DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Objetivos estratégicos entorno a la misión de la Organización Internacional del Trabajo... 3
Tabla 2. Leyes y decretos que regulan el trabajo decente en Colombia, 2002-2022 7
Tabla 3. Documentos CONPES para el trabajo decente, 2016-2030 9
Tabla 4. Objetivos estratégicos del trabajo decente según la OIT 15

1. JUSTIFICACIÓN TÉCNICA PARA LA ACTUALIZACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN BOGOTÁ (DISTRITO CAPITAL)

En este capítulo se presenta la justificación técnica para actualización de la política pública de trabajo decente y digno (PPTDD) en Bogotá (Distrito Capital), a través de la revisión, descripción y análisis de: 1) los antecedentes o marco normativo y de referencia de la PPTDD durante las últimas dos décadas, 2) el marco conceptual y 3) el problema público.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Instrumentos y normas internacionales

1.1.1.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es una agencia especializada de las Organización de las Naciones Unidas ONU cuya misión es la promoción de la justicia social, los derechos humanos y los derechos laborales reconocidos internacionalmente. Así mismo, se encarga de vigilar y promover la normatividad laboral internacional a través de recomendaciones, la suscripción y ratificación convenciones con sus 187 estados miembros.

La OIT tiene más de 100 años protegiendo los derechos y las condiciones de los trabajadores mediante la reglamentación de los horarios laborales, la contratación y los salarios dignos, la promoción de la seguridad frente a accidentes o enfermedades, la pensión de vejez e invalidez, la protección de niños, jóvenes y mujeres, el reconocimiento de la igualdad de condiciones, la libertad sindical y la orientación de la organización de la enseñanza profesional. En ese sentido, desde el año 1999 se empezaron a adoptar los criterios del Trabajo Decente como objetivo mundial que permitirá reducir los niveles de pobreza, miseria, desigualdad, injusticia social y aumentar los niveles de crecimiento económico, y de esta manera promover la paz en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Mileno (2000-2015) y posteriormente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) (OIT, 2022).

Esta cooperación tripartita[1] que reúne los diálogos entre los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y los empleadores, se desarrolla actualmente bajo cuatro objetivos estratégicos (Tabla 1).

Tabla 1. Objetivos estratégicos entorno a la misión de la Organización Internacional del Trabajo.

[1] tripartismo: La interacción del gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) como asociados iguales e independientes para buscar soluciones a asuntos de interés común.

Objetivo	Descripción
Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo	• Instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. • Normas sociales sobre condiciones de igualdad. • Normas sobre el salario mínimo y el tiempo de trabajo. • Normas sobre seguridad en el trabajo. • Libertad de asociación y la negociación colectiva. • Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Trabajo decente y crecimiento económico.
Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos	• Investigaciones sobre el empleo. • Formulación de políticas. • Desarrollo de recursos humanos. • Generación de puestos de trabajos. • Promoción y desarrollo empresarial.
Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos	• Protección social de las personas mayores.
Fortalecer el tripartismo y el diálogo social	• Cooperación entre gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores.

Fuente: Elaboración propia con base a OIT (2022)

Adicionalmente, en la declaración del centenario para el Futuro del Trabajo realizada en el año 2019, la OIT exhorta a los países miembros a priorizar tres acciones según las condiciones nacionales particulares: 1) aumentar la inversión en las capacidades de las personas, 2) aumentar la inversión en las instituciones del trabajo y 3) aumentar la inversión en el trabajo decente y sostenible; esto teniendo en cuenta los profundos cambios que está experimentando el mundo del trabajo en lo que toca a las transformaciones demográficas, las nuevas tecnologías y el cambio climático (OIT, 2019).

La OIT promueve los criterios de Trabajo Decente (creación de empleo, protección social, derechos laborales y diálogo social) para contribuir a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo de las personas. Por su parte, Colombia como Estado miembro de la OIT desde 1919, ha ratificado 61 convenios[2] (8 fundamentales, 3 prioritarios o de gobernanza y 50 técnicos); debido a ello, el país y el Ministerio del Trabajo, tienen el compromiso de garantizar la protección de "los derechos laborales internacionales y prevenir la violencia contra los líderes sindicales. Asimismo, generar políticas que garanticen el trabajo digno y decente para la ciudadanía". (MINTRABAJO, 2022)

1.1.1.2. Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los Objetivos de desarrollo sostenible ODS se adoptaron en el año 2015 por la Organización de Naciones Unidas ONU como la respuesta a las problemáticas globales de pobreza, desigualdad,

[2] https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102595

cambio climático y la degradación ambiental, y así de esta forma garantizar un futuro sostenible para todos.

- Se adoptaron 17 ODS que abarcan las diferentes problemáticas globales con metas específicas para cada uno según su ámbito de acción, en materia de trabajo decente se adoptó el Objetivo 8 de Desarrollo Sostenible (2030) (Figura 1), que tiene las siguientes metas que y están relacionadas directamente con la promoción del pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos:
- Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.
- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.
- De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales.
- De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

Figura. 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030

Fuente: Tomada de ONU (2022)

Ahora bien, el Documento CONPES 3918 del año 2018 establece las estrategias para implementar los ODS 2030 en Colombia, particularmente, asume una meta nacional en materia de formalidad laboral (% población ocupada) del 52% a 2018 y 60% a 2030. En consecuencia, es necesario que las entidades a nivel nacional, regional y local contribuyan con el cumplimiento de los compromisos adoptados en el marco de los ODS 2030.

1.1.2. Instrumentos y normas colombianas

1.1.2.1. Leyes y decretos y el trabajo decente durante las últimas dos décadas

Principalmente, Colombia tiene los siguientes artículos consagrados en la Constitución Política de Colombia de 1991, los cuales se relacionan con el trabajo decente y son necesarios reconocer y cumplir socialmente:

- **No.1.** Colombia es un Estado Social de Derecho, fundada en el respeto de la dignidad humana y en el trabajo, entre otros aspectos.
- **No.25.** Consagra el trabajo como un derecho y una obligación social, así como, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- **No.38.** Garantiza el derecho de libre asociación.
- **No.39.** Derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado.
- **No.43.** Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, protección especial a la maternidad.
- **No.44.** Protección de los niños y niñas contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos.
- **No.48.** Derecho irrenunciable a la seguridad social.
- **No.53.** Ordena expedir el estatuto del trabajo y los principios mínimos fundamentales que deberá tener en cuenta la Ley.

- **No.54.** Obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional.
- **No.55**. Derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales.
- **No.56**. Garantía del derecho de huelga.
- **No.93.** Establece que los tratados y convenios internacionales ratificados, prevalecen en el orden interno (bloque de constitucionalidad).

A continuación se referencia las leyes y decretos vigentes, relacionados con cada uno de los objetivos del trabajo decente; como es el tema de la seguridad de los trabajadores frente a enfermedades y accidentes, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la mitigación de los efectos del desempleo, el impulso de la generación de empleo para los jóvenes, el derecho prestacional de pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral, la regulación de la desconexión laboral y la mitigación de los impactos de la emergencia por el virus Covid 19, entre otros (Tabla 2).

Tabla 2. Leyes y decretos que regulan el trabajo decente en Colombia, 1990-2022

Título	Norma	Emisor
Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Ley 100 de 1993	Congreso de la república
Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.	Ley 797 de 2003	Congreso de la república
Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1221 de 2008	Congreso de la república
Ley de Formalización y Generación de Empleo	Ley 1429 de 2010	Congreso de la república
Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.	Ley 1562 de 2012	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.	Ley 1636 de 2013	Congreso de la república
Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.	Ley 1610 de 2013	Congreso de la república
Se señalan y actualizan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad.	Resolución 3597 de 2013	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones.	Decreto 567 de 2014	Presidencia de la República
Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo	Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo y Seguridad Social
Por el cual se crea la Comisión Interinstitucional de Alto Nivel para el alistamiento y la efectiva implementación de la Agenda de Desarrollo Post 2015 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).	Decreto 280 de 2015	Presidencia de la República
Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1780 de 2016	Congreso de la república

Título	Norma	Emisor
Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.	Ley 1788 de 2016	Congreso de la república
Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones - Versión actualizada.	Decreto 1833 del 2016	Presidencia de la República
Por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Ley 1823 de 2017	Congreso de la república
Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.	Ley 1846 de 2017	Congreso de la república
Por el cual se dictan medidas de orden laboral, dentro del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.	Decreto 488 del 2020	Presidencia de la República
Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras dispociones.	Decreto 676 de 2020	Presidencia de la República
Por medio del cual se crea el auxilio económico a la población cesante, en el marco del Estado de la emergencia sanitaria ocasionada por la emergencia económica, social y ecológica.	Decreto 801 del 2020	Presidencia de la República
Por medio del cual se crea el Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios -PAP para el sector agropecuario, en el marco de la emergencia por el Coronavirus Covid 19.	Decreto 803 del 2020	Presidencia de la República
Por medio de la cual se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial y el fuero de protección parental, se modifican los artículos 236, 239, 240 y 241 del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.	Ley 2114 de 2021	Congreso de la república
Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Decreto 1072 DE 2015 actualizado a julio 2021	Ministerio del Trabajo
Por medio de la cual se crea el régimen de Trabajo remoto y se establecen normas para Promoverlo, regularlo y se dictan otras Disposiciones.	Ley 2121 de 2021	Congreso de la república
Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.	Ley 2191 de 2022	Congreso de la república

Fuente: Elaboración propia con base a MINTRABAJO (2022)

1.1.2.2. Documentos CONPES y planes que promueven el trabajo decente

A través de los documentos CONPES D.C.[3] se adoptan las políticas públicas distritales. En ellos se incluyen los antecedentes institucionales relativos al sector o población afectada; componentes técnicos como: la participación ciudadana, diagnóstico del problema, factores estratégicos, cadena de valor, plan de acción y la estructura de la política pública; y también los aspectos normativos que concernientes con la problemática a atender.

[3] El Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C.) es una instancia de coordinación y autoridad de planeación distrital, cuyo objetivo principal es la articulación de los esfuerzos distritales en materia de política pública para la elaboración, implementación y seguimiento a las políticas públicas distritales.

A continuación, mencionamos algunas de las políticas públicas más recientes, que se relacionan y promueven directa o indirectamente alguno de los objetivos del trabajo decente en Colombia, se describen a continuación (Tabla 3):

Tabla 3. Documentos CONPES para el trabajo decente, 2016-2030

CONPES No.	Título	Propuestas
4051 de 2021	Política pública para el desarrollo de la economía solidaria.	• Fortalecer financieramente los fondos de empleados. • Impulsar el emprendimiento.
4040 de 2021	Pacto Colombia con las juventudes: estrategia para fortalecer El desarrollo integral de la juventud.	• Trabajo protegido. • Inclusión productiva y generación de ingresos. • Incrementar la eficiencia de los proyectos productivos. • Aseguramiento del SGSSS.
4023 de 2021	Política para la reactivación, la repotenciación y el crecimiento Sostenible e incluyente: nuevo compromiso por el futuro de Colombia.	• Generación de empleo, crecimiento limpio y sostenible a través del desarrollo de proyectos. • Desarrollar y fortalecer las competencias para la formación para el trabajo y • Generación de ingresos diferenciando zonas urbanas y rurales. • Mejorar el funcionamiento del mercado laboral.
4011 de 2020	Política nacional de emprendimiento.	• Generar condiciones para la creación, sostenibilidad y crecimiento de emprendimientos.
3956 de 2019	Política de formalización empresarial	• Promover mayores niveles de formalidad empresarial.
3866 de 2016	Política nacional de desarrollo productivo	• Aumentar la actividad innovadora y el emprendimiento en el aparato productivo. • Aumentar la eficiencia y efectividad en la provisión de capital humano. • Profundización en mecanismos de apoyo financiero a la innovación y el emprendimiento.

Fuente: Elaboración propia con base a DNP (2022)

Por otro lado, mediante los Artículos 74 a 81 del plan nacional de desarrollo: Todos por un Nuevo País (2014-2018) durante el mandato de Juan Manuel Santos, se adopta la Política Nacional de Trabajo Decente para promover la generación de empleo, la formalización laboral y la protección de los trabajadores de los sectores público y privado, y se propuso el fortalecimiento del diálogo social y la concertación, medidas para evitar la concentración de riesgos y la selección adversa en el sistema general de riesgos laborales, la ampliación y seguimiento del mecanismo de protección al cesante, la supresión de cuotas partes pensionales, las fuentes de financiación de servicios sociales complementarios, el pago de pensiones de invalidez reconocidas por Positiva y la atención Intersectorial para la discapacidad (DNP, 2022 (C)).

Así mismo, el plan nacional de desarrollo: Pacto por Colombia, pactor por la equidad (2018-2022), a través de los artículos 192 a 205, pretende la equidad en el trabajo, pues aborda las prácticas laborales, protección social a personas con ingresos inferiores al salario mínimo, el sistema de cualificaciones, inclusión laboral, generación de empleo para población joven, intervención en actividades financiera y aseguradora, promoción de los beneficios periódicos, financiación de obligaciones pensionales, el fondo del trabajo y seguridad social, fondo de riesgos laborales y las

plataformas tecnológicas (DNP, 2022 (C)). El actual gobierno nacional, tiene como metas la creación de 1,6 millones de empleos y la disminución de la tasa de trabajo infantil a 5,5% entre 2018 y 2022 (DNP, 2022).

1.1.3. Instrumentos y normas en el Distrito Capital

1.1.3.1. Política pública de productividad y competitividad de desarrollo económico (PPPCDE), 2011

A través de un proceso participativo se construyó la PPPCDE, en el capítulo V trata el eje temático: generación de empleo e ingresos, el cual concibe a una Bogotá con empleos de calidad, fuerza laboral calificada, salarios adecuados, nuevos emprendimientos, y bajas tasas de desempleo, informalidad y desigualdad entre hombres y mujeres a 2038; de ahí que,

> Para el logro de este propósito se habrán diseñado e implementado políticas activas de empleo que transformen los factores de oferta y permitan la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo, se habrá promovido el fortalecimiento empresarial y las formas asociativas de economía solidaria, así como articulado los servicios sociales de protección con la política de empleo y se habrán diseñado las instituciones requeridas para el cumplimiento de estos propósitos. Todo lo anterior, atendiendo a un enfoque diferencial y poblacional, que prioriza sus acciones en las poblaciones vulnerables en mercado de trabajo (Alcaldía de Bogotá D.C, 2011, pág.83).

En síntesis, la PPPCDE plantea la generación de empleo de calidad, el emprendimiento para la generación de ingresos – Autoempleo, la formalización laboral y empresarial, sectores dinámicos y empleo e inclusión de género para el desarrollo económico. Por lo cual, los objetivos estratégicos radican en:

- Generar condiciones para la defensa y creación de empleos, en condiciones de productividad y calidad, a través del diseño e implementación de políticas laborales activas, que permitan modificar los factores determinantes de la oferta de trabajo y la articulación entre oferta y demanda en el mercado laboral.
- Promover el emprendimiento como una estrategia central para la generación de ingresos, a partir del apoyo diferenciado a las distintas poblaciones objetivo, según se trate de emprendimiento por necesidad o por oportunidad, con el fin de consolidar actividades productivas rentables, visibles y funcionales a la estructura económica distrital en constante progreso.
- Generar condiciones para la defensa y creación de empleos, en condiciones de productividad, calidad y equidad y, en apoyo al fortalecimiento de los sectores líderes de la ciudad.
- Articular la política social con la política de empleo, con el fin de avanzar en acciones integrales que permiten la materialización de los derechos económicos y el derecho al desarrollo, especialmente de las poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo.

- Disminuir los niveles de informalidad laboral y empresarial, a través de estrategias de creación y acceso a oportunidades laborales y actividades económicas formales, con el fin de mejorar los niveles de bienestar de la población bogotana.
- Promover el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres en sus diversidades, considerando su ciclo vital, etnia, cultura, orientación sexual, identidades y condiciones, el reconocimiento de su aporte a la vida económica de la ciudad y el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad (Alcaldía de Bogotá D.C, 2011, pág.96).

Es así como la PPPCDE se constituye en uno de los principales antecedentes de la PPTDD en Bogotá D.C, pues, son políticas que se complementan desde la visión de la generación de empleo e ingresos, objetivo No 2 en la Política de Trabajo Decente y Digno, es decir que en las dos políticas se mantienen temas de promoción del empleo, pero en trabajo Decente se da un énfasis más estratégico y con enfoque diferencial en atención a todas las disposiciones integrales que definen el trabajo decente como tal.

1.1.3.2. Plan de desarrollo de la Bogotá Humana (2012-2016)

Este plan de desarrollo establece como uno de sus objetivos: "generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos" (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 25); en consecuencia, se concibe el trabajo decente como promotor del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. De ahí que, era necesario la formulación de una política pública para el DC, con énfasis en programas para la formalización, el emprendimiento y la generación de empleo, pues,

> La Administración Distrital, recurriendo al apoyo de la OIT y del Ministerio del Trabajo convocará la participación de las organizaciones de trabajadores y los gremios empresariales en torno a una agenda pública por el trabajo decente, fortalecerá la formación en ciudadanía laboral y promoverá la construcción de una cultura del respeto a los derechos laborales y la resolución de conflictos a través de la cooperación y el diálogo social (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 25).

De igual manera, el artículo 19 de este plan propone el Programa trabajo decente y digno,

> Construir e implementar una política Distrital de trabajo decente creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia (democratización de la contratación pública e instrumentos contra cíclicos entre otros) y alianzas estratégicas público-privadas, que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana. Parágrafo. Las acciones objeto del presente artículo que adelanten las entidades e instituciones del Distrito Capital serán coordinadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como órgano rector de la política de trabajo decente y digno en el Distrito Capital (Alcaldía de Bogotá D.C, 2012, pág. 73).

Los proyectos priorizados en este programa tenían que ver con la articulación para la generación de trabajo decente y digno, vincular y formar a los y las jóvenes en condiciones particulares de vulnerabilidad socioeconómica y la Formación, capacitación e intermediación para el trabajo.

1.1.3.3. Política pública de trabajo decente y digno de Bogotá D.C, 2015

Entre el año 2013 y 2014, algunos de los actores del mundo del trabajo del D.C (empleadores privados y trabajadores), así como el Gobierno Distrital y Nacional, realizaron un esfuerzo tripartito para construir participativamente (encuestas, talleres, espacios institucionales como la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá y la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas) el Documento Técnico de Soporte (DTS) de la política pública de trabajo decente y digno (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2015).

Posteriormente, mediante el Decreto 380 de 2015, el Distrito Capital adopta la PPTDD de con el fin de proteger y promover el ejercicio efectivo, progresivo y sostenible de los derechos de la población trabajadora para que logren un trabajo digno y decente; de esta manera, las personas desarrollarán sus propios proyectos de vida, se reducirá la segregación social y se potenciará el mercado laboral, el sector educación y las principales variables macroeconómicas. Dentro de los objetivos específicos se encuentra: 1) Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, 2) generar oportunidades de empleo e ingresos, 3) procurar el acceso a la protección social y seguridad, y 4) generar condiciones para el diálogo social tripartito.

No obstante, el mencionado Decreto no tuvo en cuenta el procedimiento CONPES de formulación de políticas públicas, debido a que la resolución que la formuló fue expedida antes de su implementación, teniendo en cuenta ello, la PPTDD no ha contado con la matriz de plan de acción, que aterrice en acciones específicas el objetivo general, los cuatro (4) objetivos específicos y los productos esperados.

1.1.3.4. Política Para la Salud y Calidad de Vida de las Trabajadoras y los Trabajadores de Bogotá, 2011

Dicha política pretende promover condiciones de salud, trabajo y vida de los trabajadores y trabajadoras, sus familias y su entorno, teniendo en cuenta las diferencias de la población en Bogotá D.C. Esto a través del a) desarrollo de acciones que propicien el trabajo digno y decente a partir de la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, la generación de entornos saludables, la universalidad de la protección social y la participación y organización de los trabajadores y trabajadoras; b) el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones para propiciar el liderazgo del Distrito en el conocimiento y la acción dirigida al mejoramiento de la población; y c) avanzar en la garantía y ejercicio de los derechos de la infancia a través de la implementación de intervenciones dirigidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil, a la generación de condiciones de trabajo

protegido de los adolescentes trabajadores y a la restitución de las condiciones de salud de los mismo (Distrital, Secretaria de Salud, 2011, Pág. 54)

1.1.3.5. Plan de Desarrollo Un Nuevo Contrato Social Y Ambiental Para La Bogotá Del Siglo XXI 2020 – 2024.

El plan de desarrollo de la actual administración distrital, establece en el artículo 61 puntualmente: "El distrito capital … adelantará las acciones tendientes hacia la garantía del derecho al trabajo decente, buscará disminuir las brechas de desigualdad laboral entre mujeres y hombres y el diseño de estrategias para el primer empleo en los jóvenes y para posibilitar el acceso al empleo formal de personas mayores antes de alcanzar su edad de jubilación" (Alcaldía de Bogotá D.C, 2020)

Además, en el parágrafo establece los lineamientos para la actualización de la PPTDD, mencionando: "El Distrito Capital, en cabeza de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, deberá actualizar la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, consagrada en el Decreto Distrital 380 de 2015." (Alcaldía de Bogotá D.C, 2020) Asimismo, tema que se ratifica en el artículo 138 del mismo Plan de Desarrollo.

1.1.3.6. Necesidad de la adopción del plan de acción en las políticas públicas en el D.C

Las entidades del Distrito Capital deben tener capacidades adecuadas para la estructuración de las políticas públicas como instrumentos de planeación y desarrollo de mediano y largo plazo, por lo cual, el Decreto Distrital 689 de 2011 y el Decreto Distrital 171 de 2013 se constituyen en los instrumentos que mejoran y orientan los procesos metodológicos para la elaboración del plan de acción de las Políticas Públicas en el Distrito (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2017),

> El plan de acción que se exige para finalizar la fase de formulación debe presentar la planeación de productos para toda la vigencia de la política, debe ser de carácter indicativo en los elementos presupuestales, es decir, presentar presupuestos estimados que pueden ser objeto de ajuste; debe contar con una programación anual de acciones, así como con la formulación de metas e indicadores, y responsables institucionales. El presupuesto debe estar integrando por fuentes alternativas de financiación (proyectos de inversión, funcionamiento, convenios, asociaciones público-privadas, recursos de cooperación internacional, empréstitos, acciones financiadas con recursos de sectores privados, etc.) (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2017, PÁG. 40-41).

En ese orden de ideas, el reciente Decreto 084 de 2022 determinó un régimen de transición para la adopción del plan de acción a las políticas públicas expedidas mediante Decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C. (Decreto Distrital 668 de 2017) así:

> Artículo 4. **Régimen de transición.** Las entidades distritales responsables de las políticas públicas expedidas mediante decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C.,

contarán con un término perentorio de 5 meses a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, para adoptar oficialmente sus respectivos planes de acción. De no ser cumplida la condición de adopción del plan de acción en el plazo señalado, se procederá a convocar sesión CONPES D.C. para dar a conocer la situación y en el seno de la instancia toma de decisiones colegiadas frente al incumplimiento.

Parágrafo 1. Para aquellas políticas públicas clasificadas como documentos CONPES D.C., el término perentorio máximo de adopción será de diez (10) meses a partir de la entrada en vigencia del presente decreto.

Parágrafo 2. En aquellos casos en los que la entidad encargada de la formulación de la política pública a ser adoptada requiera de un término adicional al planteado en el presente artículo, dicho plazo deberá justificarse técnicamente ante el CONPES D.C.» (Alcaldía de Bogotá D.C, 2022).

En este sentido, el Decreto 084 de 2022 permite a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) armonizar el proceso de actualización de la PPTDD con los lineamientos técnicos y metodológicos definidos por la Secretaría de Planeación Distrital (SPD), y de esta manera lograr la correcta actualización de la PPTDD y la adopción de su respectivo plan de acción.

1.2. Marco Conceptual

El trabajo es un elemento que define nuestra existencia. Nuestra existencia material, por cierto, ya que nos permite satisfacer nuestras necesidades básicas y ser consumidores. El trabajo también es fuente de creatividad y dignidad. Es un elemento crucial de cohesión social. Nuestra capacidad de elección en lo personal, el bienestar de las familias y la estabilidad de las sociedades dependen del trabajo. Y el trabajo es la ruta más segura para salir de la pobreza (Somavia, 2014).

El Trabajo decente surge en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra (1998) liderada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como respuesta a la necesidad de reformular objetivos en torno al trabajo, dadas las transformaciones económicas y sociales generadas por la nueva economía mundial (Ghai, 2003).

Según lo establecido en el Documento Técnico de Soporte – DTS de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, el concepto de trabajo decente y digno se desarrolló a raíz de la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, que a finales del siglo XX y lo recorrido del siglo XXI han visto deterioradas sus condiciones laborales en países industrializados, manifestadas en el aumento del desempleo, la precarización del empleo con el aumento de la inestabilidad laboral y el debilitamiento de las organizaciones sindicales que ejercen una labor de representación de los derechos de los trabajadores (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2015).

Concordante con estos planteamientos, la Política Pública de Trabajo Decente y Digno del D.C construida participativamente, adopta el concepto de trabajo como una actividad humana amplia, pues el término de empleo sólo se reduce a trabajos remunerados. De esa manera, el D.C asume el trabajo decente y digno como un enfoque teórico amplio promovido por la OIT, el cual abarca

distintas dimensiones y complejidades del tema del trabajo y envuelve un conjunto de aspiraciones para los seres humanos como trabajadores y en término de calidad de vida. Por supuesto, el trabajo digno y decente tiene varias definiciones y en el caso colombiano, también se sustentan en la Constitución Política de 1991 y por ende, en la legislación laboral vigente (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C, 2022).

1.2.1. Trabajo decente

En la Conferencia Internacional del Trabajo llevada a cabo en Ginebra Suiza en 1999, la OIT presentó su propuesta de trabajo decente, cuyos objetivos estratégicos radican en (Tabla 4):

Tabla 4. Objetivos estratégicos del trabajo decente según la OIT

Objetivo	Descripción
Crear empleo e ingresos	Ya que sin un empleo productivo resulta vano pretender alcanzar un nivel de vida digno, el desarrollo social y económico y el pleno desarrollo personal. Los países deben promover crecimiento integrador con alto coeficiente de empleo, en el que la economía genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.
Garantizar los derechos de los trabajadores	En general y en particular de aquellos trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor de sus intereses. En principios y derechos fundamentales en el trabajo existen cuatro categorías: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
Extender la protección social	Para la inclusión social y la productividad al garantizar que hombres y mujeres disfruten de condiciones seguras en el trabajo, tiempo libre y descansos adecuados, teniendo en cuenta valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permita el acceso a una asistencia sanitaria adecuada.
Promover dialogo social	Incluyendo todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común. Puede ser tripartito, donde el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien, bipartito donde la relación es exclusiva de trabajadores y empresas, con o sin participación indirecta del gobierno. La participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para incrementar productividad, evitar conflictos en el trabajo y crear una sociedad cohesionada.

Fuente: Elaboración propia con base a MINTRABAJO (2017)

Es así como para fines de la PPTDD del D.C se entenderá trabajo decente como,

> Aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación, concepto tomado de las discusiones internacionales, en especial en el marco de la OIT. Cabe señalar que cada uno de los elementos esenciales de definición y desarrollo del trabajo decente debe cumplir una función para el logro de objetivos

estratégicos y especiales más amplios como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia y la realización y progreso de la persona, que deben partir de la importancia de establecer la institucionalidad empresarial y gubernamental que oriente la inversión productiva hacia la creación de trabajos de calidad (Alcaldía de Bogotá D.C, 2015, pág.21).

1.2.2. Trabajo digno

Con relación a la definición y adopción del trabajo decente en Colombia, este se ha utilizado como sinónimo del concepto de trabajo digno, sin embargo, en el país el trabajo digno está constitucionalmente establecido como el derecho que tienen las personas para trabajar en condiciones de dignidad, por su parte la noción de trabajo decente incluye además condiciones relativas a las oportunidades de empleo y al diálogo social.

En este sentido, el fundamento normativo del trabajo digno se puede entender en dos sentidos. Por un lado, a través de la referencia a la dignidad humana, y como principio fundante del Estado social de derecho debe reflejarse en todo el ordenamiento jurídico, y de manera concreta, sobre las distintas dimensiones del trabajo (MINTRABAJO (2017)

Entones, Colombia es un Estado Social de Derecho, por lo cual, el reconocimiento y ejercicio de los derechos y libertades debe conllevar a lograr una dignidad humana. Para efectos de la PPTDD se tendrá en cuenta la siguiente definición de trabajo digno,

> Aquel que cumple con las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Alcaldía de Bogotá D.C, 2015, pág.23).

1.2.3. Empleo de calidad

Si bien la noción de la cantidad y calidad de los empleos o puestos de trabajo que se generan, lo relacionado con la calidad hace alusión directamente a salarios, horas, prestaciones sociales, contratos y condiciones laborales adecuadas, el término trabajo decente engloba el derecho de los trabajadores, por lo tanto, este último incluye las características de un empleo de calidad (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2015). Dicho de otra manera,

> Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas

de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2022).

Así mismo, y para aclarar la definición de empleo de calidad, el Director Internacional de la OIT, ratifica que la calidad del empleo es tan importante como la generación de empleo, hace referencia a la calidad de vida, calidad de salarios, este concepto se diferencia de trabajo decente y de trabajo digno en que hace referencia exclusivamente al empleo o al puesto de trabajo, es decir con una visión desde la demanda sin tener en cuenta todos los demás criterios que hacen parte del trabajo decente.

1.2.4. Futuro del trabajo

Dado que el mundo del trabajo está experimentando nuevos cambios frente a los avances tecnológicos acelerados, mediante la inteligencia artificial, la automatización y la robótica, el cambio climático y la ecologización de las economías, las transiciones demográficas y la pandemia por el virus covid 19, es necesario incluir nuevos conceptos dentro de las políticas públicas y promover procesos de transición que involucre la generación de capacidades adecuadas y puestos de trabajo (OIT, 2019).

En Colombia entonces, se tiene las siguientes definiciones:

- **Desconexión laboral:** Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte, el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral (Ley 2191 de 2022, pág 1).

- **Teletrabajo:** Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ley 1221 de 2008, pág. 1).

- **Trabajo remoto:** Es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se debe realizar de manera remota mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador, no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual. En todo caso, esta forma de ejecución no comparte los elementos constitutivos y regulados para el teletrabajo y/o trabajo en casa y las normas que lo modifiquen (Ley 2121 de 2021, pág 1-2).

- **Trabajador remoto:** Persona natural, cubierta por los principios mínimos del trabajo y vinculado mediante un contrato de trabajo, desarrollando actividades de manera remota a través de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo. d. Nuevas tecnologías: Cualquier medio, plataforma, software, programa, equipo, dispositivo y/o equipo que permita la comunicación, interacción y/o ejecución del contrato de trabajo de manera remota mediante una conexión a internet o a cualquier otra red que permita ejecutar dichas acciones. Lo anterior sin perjuicio de las disposiciones contempladas en el artículo 6 de la ley 1341 de 2009 (Ley 2121 de 2021, pág 1-2).

1.3. Problema público

El problema público contemplado en la PPTDD de Bogotá D.C, formulada en el año 2015 radica en que,

> "Existe un déficit de trabajo decente y digno y que si bien la ciudad tiene un mercado de trabajo dinámico en el que la mayoría de indicadores tienen un mejor comportamiento respecto al resto del país, persiste el problema de la calidad del trabajo que se genera" ((Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2015)).

El diagnóstico realizado con respecto al trabajo decente y digno en Bogotá (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2021), arrojó bajas **oportunidades de empleo e ingresos** , ya que: 1) persisten problemas relacionados con el tipo de trabajo que se genera, es decir, la baja calidad del empleo (aumento de 0.7 pp en la proporción de asalariados con bajos ingresos, disminución de los asalariados que recibieron capacitación -1568, aumento en la tasa del empleo no remunerado frente al remunerado en 2.3 pp y disminución en los indicadores de seguridad social que se refieren a la proporción de población en edad de trabajar que reciben una pensión y la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones en -6.7 pp y -5.1 pp respectivamente) 2) El 28,2% (2020) de la población juvenil ni trabaja ni estudia y 3) Disparidad entre los trabajadores formales e informales (aumento de 1.1 pp en la tasa de informalidad).

Frente a los **principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales**, se debe eliminar totalmente el trabajo infantil y las jornadas laborales son excesivamente largas, además existe corta duración y alta rotación en las relaciones laborales.

Por lo que se refiere a **igualdad de oportunidades y de trato en el empleo**, se presenta brechas de género por ocupación e ingresos y discriminación de ciertos grupos poblacionales étnicos, minoritarios, vulnerables y con condición de discapacidad.

En materia de **protección y seguridad social** se encontró los bajos niveles de acceso y cobertura de los sistemas de protección social reflejan la precarización laboral, y desde el **diálogo social y tripartismo**, la informalidad laboral llega a cerca de la mitad de la población y tasa de sindicalización para Bogotá en 2020 sólo cobija al 2,8% de la población ocupada.

Haciendo la revisión del comportamiento de los indicadores de la PPTDD del informe de seguimiento a la Política Pública de Trabajo Decente con corte al año 2020 (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico-SDDE, 2021). El Observatorio Distrital de Desarrollo Económico-ODBE abordó su análisis a través de dos periodos de tiempo, uno de 2016 a 2019 y otro entre 2019 y 2020 (Este análisis separado lo hizo el ODEB debido a que alguna información suministrada por el DANE para el 2020 no se hizo de forma anual para todos los indicadores).

Aquí hay que tener en cuenta que los resultados analizados para el año 2020 muestran las consecuencias de la emergencia de salud, social y económica de la pandemia generada por el Covid-19, pandemia que afectó principalmente el crecimiento económico y el mercado laboral de las ciudades de las zonas altamente urbanizadas.

A continuación, se muestra la comparación del seguimiento según los dos (2) periodos analizados:

Comportamiento Batería de Indicadores PPTDD	Comparación 2016-2019	Comparación 2019-2020
Negativo	9	11
Positivo	13	9
Sin cambio	1	1
Sin dato	1	3

Al analizar el comportamiento de la batería de indicadores en los dos momentos que toma el cuaderno de desarrollo económico, podemos ver que hubo un aumento en los indicadores con comportamiento negativo (dos (2) indicadores más en el periodo 2019-2020 frente al periodo 2016-2019). Dentro de los once (11) indicadores con situación negativa en el segundo periodo encontramos que cuatro (4) de ellos pasaron de tener comportamiento positivo a negativo: a) disminución en la cantidad de asalariados que recibieron capacitación al pasar de 1.934 en 2019 a 366 en 2020, b) aumento en la tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado con una variación de 2 pp, c) proporción de población en edad de jubilación que percibe pensión en 6.7 pp y d) proporción de PEA que cotiza a un fondo de pensiones en -5.1 pp; el indicador de proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total pasó de tener una situación estable «sin cambio» a negativo con una variación de 3.4 pp y los restantes 6 indicadores mostraron el mismo comportamiento negativo en los periodos analizados.

Los indicadores positivos pasaron de ser trece (13) en el periodo 2016-2019 a nueve (9) en el periodo 2019-2020, lo que indica un deterioro en el comportamiento agregado de la batería de indicadores, es así que pasaron de mostrar un comportamiento positivo a negativo: a) Asalariados que han recibido capacitación recientemente con una variación de -1.568 , b) Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado con una variación de -2 pp, c) Proporción de la población en edad de jubilación que percibe pensión con variación de -6.6 pp y d) Proporción de PEA que cotiza a un fondo de pensiones con variación de 4.4 pp (Los últimos dos (2) indicadores calculados en el segundo semestre de 2020); el indicador de años de antigüedad en el trabajo no tuvo ningún cambio y para el indicador de Tasa de accidentes de trabajo no mortales no hay datos para comparar con el primer periodo de análisis. Así mismo, todos los indicadores que tuvieron un comportamiento negativo en ambos periodos profundización su tendencia a precarizarse (Tasa de ocupación: Disminuyó en 9 pp, Tasa de desempleo: aumentó en 7.3 pp, Jóvenes que no están estudiando ni trabajando aumentaron

en 7.7 pp, Tasa de Informalidad: aumentó en 1.2 pp, Tasa de desempleo juvenil: aumentó en 8.8 pp y Asalariados con bajos ingresos: aumentó en un pp.

En este sentido y como resultado del análisis detallado relacionado con el trabajo decente, es necesario que Bogotá D.C continúe dando respuestas puntuales que conlleven a la mitigación de esta problemática; tanto en el mediano y largo plazo, a través de los procesos de actualización de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno.

Por otro lado, en el procedimiento de formulación del Decreto 380 de 2015 no se tuvo en cuenta el procedimiento CONPES de formulación de políticas públicas, ya que el decreto fue expedido antes de la implementación del citado procedimiento, teniendo en cuenta ello, la PPTDD no ha contado con la matriz de plan de acción, que aterrice en acciones específicas el objetivo general, los cuatro (4) objetivos específicos y los productos esperados.

Con el objetivo de que las Políticas Públicas Distritales cuenten con planes de acción la Alcaldía Mayor de Bogotá expidió el Decreto 084 de 2022 *"estableció un régimen de transición para la adopción del plan de acción a las políticas públicas expedidas mediante decreto con anterioridad a la instauración del CONPES D.C"*; se hace necesaria la adopción del plan de acción en la medida que esto permitirá generar las acciones de política pública que van a permitir avanzar hacia una mejora en los indicadores de trabajo decente y digno en la ciudad.

En conclusión, factores económicos, la precarización del mercado laboral en la ciudad, la necesidad de responder a los nuevos desafíos tecnológicos que dejó la pandemia de Covid-19 y los requerimientos normativos y metodológicos descritos anteriormente hacen necesaria la actualización de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno para la ciudad de Bogotá D.C.

Referencias Bibliográficas

Alcaldía de Bogotá D.C. (2011). *Política pública de productividad y competitividad de desarrollo económico, 2011.* Bogotá D.C.

Alcaldía de Bogotá D.C. (2012). *Plan de desarrollo Bogotá Humana 2012-2016.* Bogotá DC.

Alcaldía de Bogotá D.C. (2020). *Plan de Desarrollo "un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI 2020 -2024.* Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2017). *Guía para ls formulación e implementación de las poíticas públicas del Ditrito.* Bogotá D.C.

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. (2022). *Decreto 084 de 2022.* Bogotá D.C.

Distrital, Secretaria de Salud. (2011). *Política para la salud y calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de Bogotá D.C.* Bogotá D.C.

DNP. (11 de 10 de 2022 (A)). *CONPES Económicos*. Obtenido de https://www.dnp.gov.co/CONPES/documentos-conpes/conpes-economicos/Paginas/conpes-economicos.aspx#Default={

DNP. (10 de 06 de 2022 (B)). *LA AGENDA 2030 EN COLOMBIA*. Obtenido de https://www.ods.gov.co/es/objetivos/trabajo-decente-y-crecimiento-economico

DNP. (11 de 06 de 2022 (C)). *Planes de desarrollo de Colombia*. Obtenido de https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Que-es-el-Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx#:~:text=%E2%80%8BEs%20el%20documento%20que,es%20responsabilidad%20directa%20del%20DNP.

DOCUMENTO CONPES 3918. (2018). *ESTRATEGIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS) EN COLOMBIA.* Bogotá.

Ghai, D. (2003). Social security: Learning from global experience to reach the poor. *Journal of Human Development* , vol. 4, núm. 1, págs. 125-150.

Ley 1221 de 2008. (2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.*

Ley 2121 de 2021. (2021). *"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA EL REGIMEN DE TRABAJO REMOTO Y SE ESTABLECEN NORMAS PARA PROMOVERLO, REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS , REGULARLO Y SE DICTAN OTRAS.*

Ley 2191 de 2022. (2022). *"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL".*

MINTRABAJO. (2017). *Metodología para la formulación de la politica publica territorial de trabajo decente* . Bogotá.

MINTRABAJO. (10 de 06 de 2022). *Colombia en la OIT*. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/asuntos-internacionales/colombia-en-la-oit

OIT. (2019). *Conferencia Internacional del Trabajo. DECLARACIÓN DEL CENTENARIO DE LA OIT PARA EL FUTURO DEL TRABAJO ADOPTADA POR LA CONFERENCIA EN SU CENTÉSIMO OCTAVA REUNIÓN.* Ginebra.

OIT. (2019). *Trabajar para un futuro prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.*

OIT. (10 de 06 de 2022). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm

ONU. (10 de 06 de 2022). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020.* OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm

SDP. (19 de 08 de 2022). *SDP*. Obtenido de https://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/conpes-dc/preguntas-frecuentes

Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021). Seguimiento a las dimensiones del trabajo y decente y digno en Bogotá, 2016-2016. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 1-58.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2015). *DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA LA FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y DIGNO DE BOGOTÁ D.C.* Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2021). *Seguimiento a las dimensiones del trabajo decente y digno en Bogotá 2016-2020.* Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico-SDDE. (2021). *Seguimiento a las dimensiones del trabajo decente y digno en bogotá 2016-2020.* Bogotá D.C.: SDDE.

Secretaría Distrital de PLaneación. (s.f.). *www.sdp.gov.co*. Obtenido de Secretaría Distrital de Planeación: https://www.sdp.gov.co/gestion-socioeconomica/conpes-dc/preguntas-frecuentes

Somavia, J. (2014). *EL TRABAJO DECENTE: Una Lucha Por la Dignidad Humana.* Chile: Organización Internacional del Trabajo.

Cuadernos de Desarrollo Económico

49

Seguimiento a las dimensiones del trabajo decente y digno en Bogotá 2016 - 2020

OCTUBRE - 2021

Ányela María Guerrero Albarracín
Laura Katalina Muñoz Castillo

ALCALDÍA MAYOR | SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO | BOGOTÁ

Secretaría de Desarrollo Económico
Alcaldía Mayor de Bogotá

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá

Carolina Durán
Secretaria de Desarrollo Económico

Maria Catalina Bejarano Soto
Directora de Estudios de Desarrollo Económico

Juliana Aguilar Restrepo
Subdirectora de Estudios Estratégicos

Yaneth Lucía Pinilla Beltrán
Subdirectora de Información y Estadísticas

Autores:
Ányela María Guerrero Albarracín
Laura Katalina Muñoz Castillo

Diseño y diagramación:
Iván Jiménez Corredor

Revisión de estilo:
Andrea Abril Cuervo

ISSN: 2216-0671

Puede encontrar información editorial de este cuaderno en la página web:
http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co

La serie de Cuadernos de Desarrollo Económico es una publicación de la Secretaría de Desarrollo Económico de la Alcaldía Mayor de Bogotá. Los trabajos de investigación registrados en cada una de las ediciones son de carácter provisional; las opiniones y errores son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen a la Secretaría ni a la Alcaldía Mayor de Bogotá. Todo el material está protegido por derechos de autor; su uso puede ser reproducido libremente siempre y cuando se realice la debida cita bibliográfica.

CONTENIDO

Introducción 6

1 Seguimiento a las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en Bogotá 2016 - 2019 7

1.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo
1.2 Dimensión 2: ingresos adecuados y trabajo productivo
1.3 Dimensión 3: horas de trabajo decente
1.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal
1.5 Dimensión 5: trabajo que debería abolirse
1.6 Dimensión 6: estabilidad y seguridad del trabajo
1.7 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y de trato en el empleo
1.8 Dimensión 8: entorno de trabajo seguro
1.9 Dimensión 9: seguridad social
1.10 Dimensión 10: diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

2 Comportamiento de las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en 2020 37

3 Conclusiones 51

4 Bibliografía 55

RESUMEN

Este documento tiene como objetivo hacer el seguimiento a las diez dimensiones de trabajo decente y digno para Bogotá definidas a través de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de la ciudad. El análisis se realizada para cada dimensión durante los años 2016 y 2020. No obstante, los indicadores del 2020 deben ser interpretados con prudencia, ya que este fue un año atípico. Debido a la pandemia por COVID-19, la disponibilidad de los datos se limitó por lo que no fue posible realizar el cálculo anual de gran parte de los indicadores que se monitorean en este documento para el cierre de 2020.

Teniendo en cuenta lo anterior, el documento se divide en tres capítulos: el primero desarrolla el análisis de las dimensiones del trabajo decente y compara su avance o retroceso entre 2016 y 2019. El segundo describe el comportamiento para 2020 y, finalmente, el tercer capítulo expone las principales conclusiones.

En general, el análisis para 2016-2019 da como resultado que 14 de 24 indicadores estudiados presentaron un comportamiento positivo; 8 de 24 indicadores un comportamiento negativo; y 1 de 24 indicadores no mostró ningún cambio.

Por su parte, para 2020 solo fue posible estimar 21 de los 24 indicadores, y 9 de las 10 dimensiones por la disponibilidad anteriormente mencionada. En los resultados se puede observar que 11 de los 21 indicadores que pudieron estimados presentaron un comportamiento negativo; 9 de 21 indicadores un comportamiento positivo; y 1 de 21 indicadores no mostró cambios en los años analizados.

Palabras clave: mercado laboral, desempleo, creación de empleo, demanda de trabajo, capital humano, trabajo decente y digno.

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como objetivo hacer seguimiento a las diez dimensiones de trabajo decente y digno definidas para Bogotá en el periodo comprendido entre 2016 y 2020. Estas Dimensiones que sirvieron de base para la formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno que tiene como fin general "Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas"[1].

El trabajo decente y digno corresponde a una aspiración universal de dignidad, justicia, seguridad material y realización personal de los (as) trabajadores (as). El trabajo digno hace referencia a las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima; estabilidad en el empleo; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; entre otros. Por su parte, trabajo decente se entiende como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación (Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, 2015).

Este estudio analiza cada dimensión de trabajo decente en Bogotá durante los años 2016 y 2020. No obstante, los indicadores del 2020 deben ser leídos con cautela ya que este fue un año atípico. La pandemia por COVID-19 y las restricciones de movilidad decretadas por el Gobierno nacional y distrital para contener la propagación del coronavirus, resultaron en pérdida de vidas, pérdida de empleo y cierre de negocios.

Adicionalmente, este suceso limitó la disponibilidad de la información para el 2020, por lo que no fue posible realizar el cálculo de gran parte de los indicadores que se monitorean en este documento para el cierre de 2020. Específicamente, el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) modificó el cuestionario y la estrategia de recolección de datos de la Gran encuesta integrada de hogares –GEIH. En particular, se eliminaron preguntas del cuestionario, reduciéndolo de 200 a 39 preguntas, y se utilizaron otros mecanismos de captura de información con el fin de garantizar la recolección y mantener la calidad de los datos (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente documento contiene tres capítulos: el primero desarrolla el análisis de las dimensiones e indicadores del trabajo decente y compara su avance o retroceso entre 2016 y 2019. Por otra parte, el segundo describe el comportamiento de las diez dimensiones para 2020 de acuerdo con la información disponible y publicada en las fuentes utilizadas para calcular los indicadores; estos resultados se comparan con el mismo periodo de 2019. Finalmente, en el tercero se exponen las principales conclusiones de cada dimensión.

[1] Esta política fue adoptada en 2015 mediante el Decreto 380 del 28 de septiembre del mismo año. El Decreto adopta el contenido del trabajo decente y digno establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por la Constitución Política de Colombia de 1991

1. SEGUIMIENTO A LAS DIMENSIONES E INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN BOGOTÁ 2016 - 2019

La Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá D.C. fue formulada a partir del mandato del Plan Distrital de Desarrollo para la vigencia 2012 – 2016, donde se reconoce la importancia del trabajo decente como un elemento central en la lucha contra la segregación económica y la discriminación. Esto como una apuesta fundamental para que los bogotanos puedan gozar con autonomía sus derechos, teniendo en cuenta el enfoque diferencial y de género como elementos transversales a la formulación de esta política; cuestión que es visible en el diagnóstico y en la priorización de población sugerida.

Cabe mencionar que, la metodología aplicada para la medición de las políticas y programas de trabajo decente es la establecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para sus países miembros. Dicha metodología fue analizada y ajustada para Bogotá con el fin de contar con indicadores de trabajo decente en cada una de las diez dimensiones.

La Tabla 1 resume los indicadores para 2016 y 2019. De los 24 indicadores analizados, 14 presentaron cambios positivos en 2019 frente a los resultados en 2016. A su vez, 8 presentaron cambios negativos, 1 indicador sin cambio y 1 indicador que no cuenta con información para realizar el análisis.

De las dimensiones que tuvieron cambios positivos en todos sus indicadores está: la dimensión 3. Horas de trabajo decente; dimensión 4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; dimensión 5. Trabajo que debería abolirse; dimensión 6. Estabilidad y seguridad del trabajo; y dimensión 9. Seguridad social. Ahora, las dimensiones con resultados mixtos son: dimensión 1. Oportunidades de empleo; dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo; dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo; dimensión 8. Entorno de trabajo seguro. Por último, la dimensión que presentó únicamente variación negativa fue la dimensión 10. Diálogo social y la representación de trabajadores de empleadores.

Tabla 1. Resumen de los indicadores de las diez dimensiones de trabajo decente y digno para Bogotá, 2016 y 2019

Dimensión	Indicador	2016	2019	Cambio 2019-2016*
1. Oportunidades de empleo	Tasa de ocupación	64,2 %	61,5 %	Negativo
	Tasa de desempleo	9,3 %	10,9 %	Negativo
	Tasa de desempleo en jóvenes	15,1 %	18,7 %	Negativo
	Tasa de NINIS	17,4 %	20,5 %	Negativo
	Tasa de informalidad	42,5 %	40,6 %	Positivo
	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	33,2 %	33,2 %	Sin cambios
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,0 %	59,5 %	Positivo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de trabajadores pobres	6,5 %	Sin dato	Sin dato
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	7,7 %	7,1 %	Negativo
	Remuneración media por horas	$ 7.200	$ 8.429	Positivo
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	848	1934	Positivo
3. Horas de trabajo decente	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	29,1 %	28,8 %	Positivo
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,7 %	26,9 %	Positivo
5. Trabajo que debería abolirse	Trabajo infantil	3,6 %	1,8 %	Positivo
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de trabajo precario	16,8 %	14,4 %	Positivo
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Años de antigüedad en el trabajo	4,8	5,2	Positivo
	Segregación ocupacional según sexo	47,2 %	46,7 %	Positivo
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,6 %	43,7 %	Negativo
	Brecha salarial de género	8,0 %	5,5 %	Positivo
8. Entorno de trabajo seguro	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	3,2 %	3,8 %	Negativo
	Tasa de accidentalidad laboral	4,9 %	4,8 %	Positivo
9. Seguridad social	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,9 %	34,0 %	Positivo
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	49,5 %	50,4 %	Positivo
10. Diálogo social y la representación de trabajadores de empleadores	Tasa de sindicalización	3,4 %	2,2 %	Negativo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

A continuación, se presenta el análisis sobre el avance o retroceso en los indicadores seleccionados para cada una de las dimensiones. Esto con el fin de identificar si la problemática planteada en esta Política fue superada en la ciudad o si, por el contrario, es necesario continuar con su implementación, priorizando estrategias y acciones que permitan a los ciudadanos el goce efectivo de sus derechos.

1.1 Dimensión 1: oportunidades de empleo

Esta dimensión se compone de siete indicadores que permiten medir la cantidad de oportunidades de trabajo de la ciudad; esta medida se realiza sobre la población en edad de trabajar, lo que se traduce en una inclusión de todos los trabajadores sin ningún tipo de sesgo o discriminación. A continuación, se describen los cambios de estos indicadores desde 2016 (Tabla 1.1).

En esta dimensión los indicadores muestran que hay un gran reto para mejorar las oportunidades de empleo, en especial para mujeres y jóvenes. Sin embargo, la calidad de los empleos existentes no empeoró, y dio signos de mejoras con una leve caída de la informalidad.

Tabla 1.1. Dimensión 1. Oportunidades de empleo

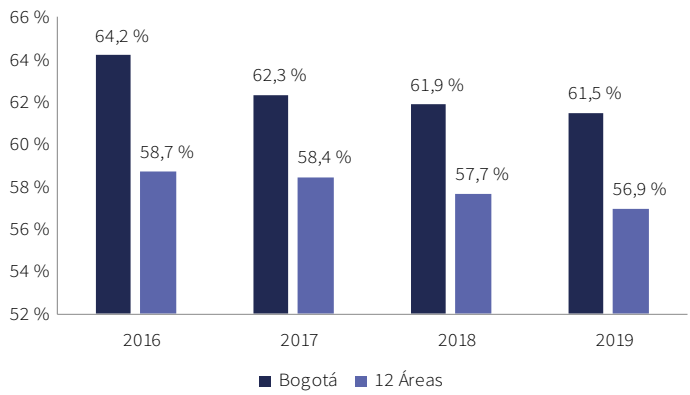
Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Tasa de ocupación	64,2 %	62,3 %	61,9 %	61,5 %	Negativo
2. Tasa de desempleo	9,3 %	10,5 %	10,5 %	10,9 %	Negativo
3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	17,4 %	19,2 %	19,4 %	20,5 %	Negativo
4. Tasa de desempleo juvenil	15,1 %	17,2 %	17,4 %	18,7 %	Negativo
5. Tasa de Informalidad	42,5 %	41,7 %	41,8 %	40,6 %	Negativo
6. Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	33,2 %	31,9 %	32,1 %	33,2 %	Sin cambio
7. Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,1 %	60,4 %	60,3 %	59,5 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

La capacidad del mercado laboral para absorber la mano de obra disponible cayó para el periodo de análisis. Como se aprecia en la Tabla 1.1 la tasa de ocupación, el primer indicador de esta dimensión disminuyó 2,7 puntos porcentuales (p.p.) en Bogotá entre 2016 y 2019. Lo anterior, por razones como la baja capacidad en la creación de nuevos empleos reflejado en la pérdida de 202 ocupados, esto teniendo en cuenta el aumento de la población económicamente activa (PEA) donde se registraron 83.282 personas más en 2019; por otro lado, se refleja en la cantidad de nuevos asalariados donde ingresaron tan solo 21.866 personas en 2019 en comparación con 2016; además, de una participación importante de microempresas (93 %) en la composición empresarial de la ciudad.

La caída de la tasa de ocupación no solo se dio en Bogotá sino también en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país donde esta tasa disminuyó 1,8 p.p. en 2019 respecto a los resultados para 2016 (Gráfica 1.1).

Gráfica 1.1 Tasa de ocupación en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019

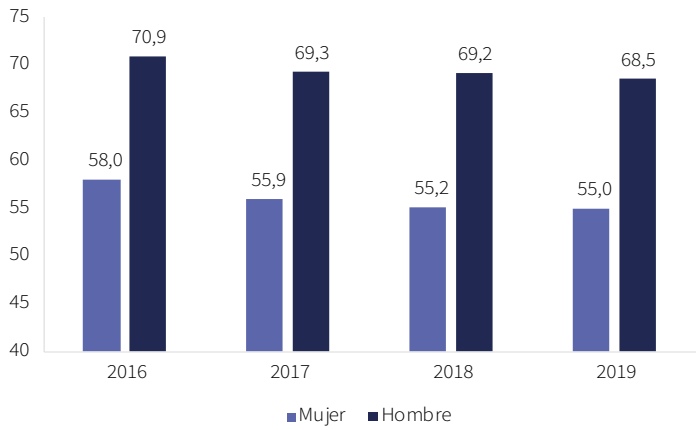


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La tasa de ocupación presentó una caída en 2019 y la brecha en ocupación entre mujeres y hombres se amplió durante el periodo de análisis. Al examinar el comportamiento de la tasa de ocupación por sexo, el indicador disminuyó para los hombres y las mujeres en la capital de país. Al cierre de 2019, la tasa de ocupación de los hombres bajó 2,4 p.p. respecto al registro de 2016 y la tasa de ocupación de las mujeres disminuyó 3,0 p.p., lo que significa que la brecha para 2019 es de 13,5 p.p., la cual se acentuó 0,7 p.p. con relación al mismo reporte en 2016 cuando la brecha fue de 12,9 p.p. (Gráfica 1.2).

Que las mujeres en edad de trabajar tengan una menor ocupación que los hombres puede deberse, entre otros factores, a que las mujeres suelen tener una carga adicional de trabajo no remunerado y de cuidado, lo cual dificulta comprometerse a horarios fijos de trabajo remunerado, o a las diferencias en las trayectorias educativas y laborales que dificultan el ingreso al mercado laboral (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2018).

Gráfica 1.2 Tasa de ocupación según sexo en Bogotá, 2016 – 2019



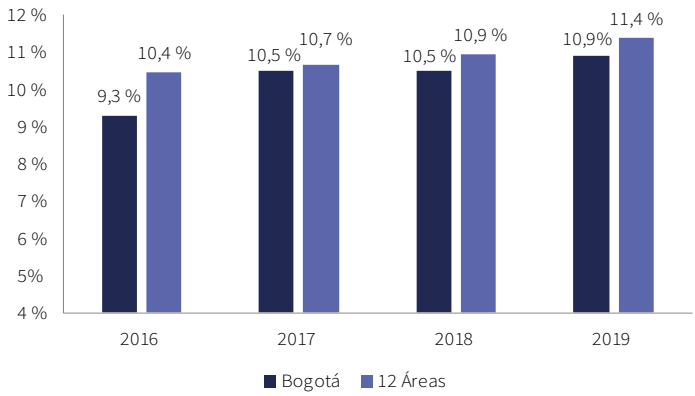
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La tasa de desempleo en Bogotá aumentó ubicándose muy cerca a la tasa de desempleo del conjunto de las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas del país. La tasa de desempleo es el segundo indicador relacionado en esta dimensión, el cual pasó de un dígito porcentual en 2016, a dos dígitos desde 2017 y aumentó 1,6 p.p. al pasar de 9,3 % en 2016 a 10,9 % en 2019.

Al cierre de este año, Bogotá termina con una tasa de desempleo superior a Colombia (10,5 %) en 0,4 p.p. y 0,5 p.p. por debajo del conjunto de las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas (11,4 %) (Gráfica 1.3). Por su parte, Barranquilla (7,8 %), Cartagena (6,9 %) y Pereira (8,8 %) finalizaron 2019 con tasas de desempleo de un dígito.

Este comportamiento está relacionado con los resultados del indicador anterior, aspecto que debe tenerse en cuenta en la revisión de las estrategias y los instrumentos de las políticas activas de empleo que se han desarrollado e implementado en la ciudad. Esto con el fin de optimizar el funcionamiento del mercado laboral.

Gráfica 1.3 Tasa de desempleo en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019



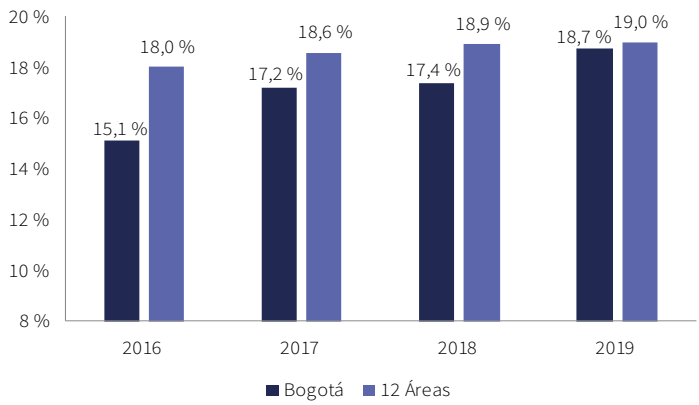
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Sin embargo, la población joven sigue representando el grupo con mayores tasas de desempleo, enfrentando más dificultades en el acceso al mercado laboral. La tercera tasa que analiza esta dimensión es la tasa de desempleo juvenil, la cual registra un aumento de 3,6 p.p. respecto a 2016, al pasar de 15,1 % a 18,7 % en 2019.

A pesar de este aumento, Bogotá finalizó 2019 con una tasa de desempleo juvenil 0,3 p.p. por debajo de las 12 áreas, la cual se ubicó en 19 % según la GEIH (Gráfica 1.5). Ahora, al analizar el promedio de antigüedad en el trabajo medido en años, los ocupados entre 14 y 28 años[2] durante el último cuatrienio ha permanecido 1,4 años en promedio. Este valor confirma la baja estabilidad laboral que registra este grupo etario y la sensibilidad del indicador a los cambios económicos.

[2] La clasificación para el grupo correspondiente a jóvenes entre 14 a 28 años de edad corresponde al rango establecido a nivel nacional.

Gráfica 1.5 Tasa de desempleo juvenil en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En línea con la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, decretada en 2015, los jóvenes constituyen una de las poblaciones priorizadas, no solo por el comportamiento de la tasa, sino porque a futuro, de acuerdo con las proyecciones de población de la ciudad, la pirámide poblacional está cambiando de regresiva a invertida (Observatorio de Salud de Bogotá, 2021). Esto significa que habrá cada vez más adultos mayores y menos jóvenes e infantes, lo cual supone una disminución de la PEA; aspecto que se traduce en menor mano de obra que inevitablemente afectará el desarrollo económico y productivo de la capital.

Por su parte, el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan (NINIS) aumentó entre 2016 y 2019, mostrando que la capacidad del mercado laboral para absorber a esta población continúa siendo un reto para la ciudad. Al cierre de 2019, esta población sumó 426.046 personas, registrándose un aumento en 66.546 personas respecto al total en 2016 (359.500 NINIS). Este aumento se reflejó en el incremento de la tasa de NINIS[3] que pasó de 17,4 % en 2016 a 20,5 % en 2019, lo que equivale a un crecimiento de 3,1 p.p. con relación a las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas, en Bogotá se tiene una tasa 2,5 p.p. por debajo de lo registrado por estas a cierre de 2019 (23 %) (Gráfica 1.4).

La tasa de NINIS para mujeres cerró 2019 en 25,8 % y para los hombres en 15,2 %. Como en otras ciudades del país, el reto es particularmente importante en la inclusión de las

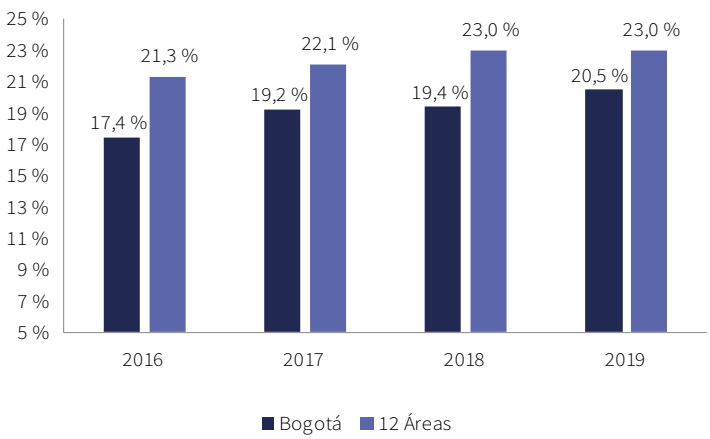
[3] El cálculo de la tasa de NINIS se realiza sobre la población total de jóvenes en la ciudad.

mujeres jóvenes, ya que estas aportaron en 2019 el 62,5 %, mientras que los hombres sumaron el 37,5 % de la población que no estudia ni trabaja. En este contexto, las mujeres aportaron el 64,4 % del aumento con 42.888 NINIS, entre tanto los hombres aumentaron 23.657; es decir, el 35,6 %, respecto al total de nuevos NINIS en la ciudad para el 2019.

Los resultados de este indicador reflejan la necesidad de fortalecer los programas y estrategias que tienen como principal objetivo mantener a los jóvenes en la educación y luego facilitar su acceso al mercado laboral. Lo anterior, teniendo en cuenta que el desempleo de la población juvenil, especialmente aquellos que integran el grupo de NINIS, puede afectar la calidad de vida de estas personas, así como el crecimiento económico a futuro de la ciudad, ya que esta población no está adquiriendo ninguna formación o experiencia que le permita ingresar al mercado laboral, y disminuye las posibilidades de acceso a un empleo formal a futuro (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Este fenómeno no solo afecta a Bogotá; de acuerdo con la OIT, en la meta 8.6 planteada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se propuso para 2020 reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación[4]; no obstante, a nivel mundial entre 2016 (21,6 %) y 2019 (22,2 %) esta tasa aumentó 0,6 p.p. (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Gráfica 1.4 Tasa de jóvenes que no están estudiando ni trabajando en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitana, 2016 – 2019



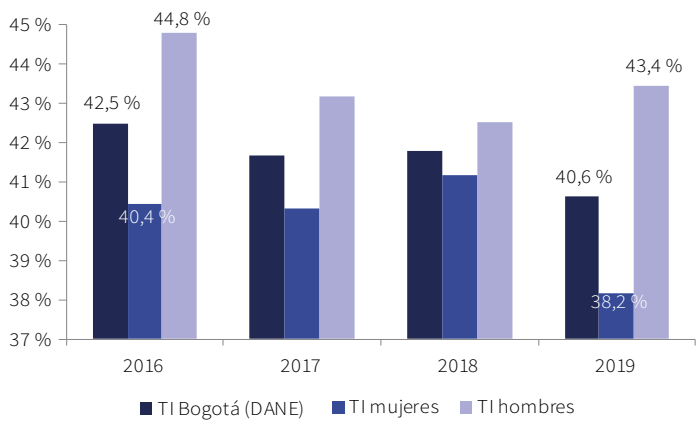
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

[4] La meta 8.6 de los ODS no fue cuantificada para 2030.

A pesar del incremento del desempleo, la calidad del empleo muestra señales leves de mejora con la disminución de la informalidad[5]. El siguiente indicador de esta dimensión es la tasa de informalidad , la cual registró para el periodo de análisis un comportamiento positivo, disminuyendo 1,9 p.p. al pasar de 42,5 % en 2016 a 40,6 % en 2019 (Gráfica 1.6).

Por sexo, el comportamiento de esta tasa favoreció en mayor medida a los hombres con una disminución de 2,3 p.p. al pasar de 40,4 % en 2016 a 38,2 % en 2019. Por su parte, la tasa de informalidad para las mujeres disminuyó 1,3 p.p., pasando de 44,8 % en 2016 a 43,4 % para 2019.

Gráfica 1.6 Tasa de informalidad y tasa de informalidad por sexo en Bogotá, 2016 – 2019



A pesar de la caída en las tasas de ocupación, la calidad del empleo no ha empeorado. El sexto indicador de esta dimensión mide la proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total, en el cual no se presentó cambios respecto a 2016. No obstante, es importante resaltar que uno de cada tres trabajadores en la ciudad reconoce que se encuentra ocupado como cuenta propia, lo que aumenta la posibilidad de no percibir prestaciones sociales, debido a que su vinculación al sistema de seguridad social es su responsabilidad.

Aunque la tasa de trabajadores por cuenta propia es menor en Bogotá que en las principales 12 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, la tasa cayó menos en la

[5] El trabajo informal se considera como toda aquella labor remunerada que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos (Organización Internacional del Trabajo, 2020). En Bogotá, la informalidad es medida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE- y se calcula entorno a la productividad de los trabajadores y el tamaño de las unidades económicas existentes.

capital. Esta caída favoreció a las mujeres en las dos áreas. Como se aprecia en la Tabla 1.2, la tasa para las mujeres disminuyó 0,2 p.p. y 0,8 p.p. respecto a 2016 en Bogotá y las 12 ciudades y área metropolitanas, respectivamente.

Tabla 1.2 Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 y 2019

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2016	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2019	Cambio 2019-2016*
Total	33,2 %	33,2 %	Sin cambios	40,7 %	40,4 %	Positivo
Hombre	33,4 %	33,4 %	Sin cambios	40,4 %	40,4 %	Sin cambios
Mujer	33,1 %	32,9 %	Positivo	41,1 %	40,3 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El último indicador de esta dimensión mide la proporción de asalariados en ocupación no agrícola y, con base en este, se calcula la tasa de asalariados en ocupaciones de mayor productividad respecto a este sector (Tabla 1.3). En 2019, esta tasa aumentó 0,5 p.p. para Bogotá y 0,6 p.p. para 12 áreas; comportamiento que indica un alto porcentaje de trabajadores dedicados a labores distintas a las actividades agrícolas, lo cual puede considerarse como positivo, ya que algunos trabajadores decidieron cambiar sus empleos de baja productividad, bajo nivel de escolaridad y baja remuneración por trabajos más productivos.

Por sexo, aunque los cambios presentados fueron leves, en Bogotá se observa que las mujeres fueron las más favorecidas entre los años de estudio al aumentar 0,7 p.p. en esta proporción pasando de 56,6 % en 2016 a 57,3 % en 2019. Por su parte, los hombres también presentaron un ligero aumento del 0,3 p.p. al pasar de 61,2 % en 2016 a 61,5 % en 2019.

Para las 12 ciudades y áreas metropolitanas la tendencia es similar, las mujeres aumentaron la proporción en ocupaciones no agrícolas en 0,7 p.p. mientras que los hombres lo hicieron en 0,5 p.p. En este sentido, la proporción de mujeres pasó de 49,2 % a 49,8 % entre 2016 y 2019; y en hombres de 51,9 % a 52,5 % para el mismo periodo. Cabe mencionar que, a pesar de que los cambios favorecieron en mayor medida a mujeres, los hombres siguen teniendo un mayor porcentaje en dichas actividades.

Tabla 1.3 Proporción de asalariados en ocupaciones no agrícolas en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 y 2019

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2016	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2019	Cambio 2019-2016*
Total	59,0 %	59,5 %	Positivo	51,9 %	52,5 %	Positivo
Hombre	61,2 %	61,5 %	Positivo	54,1 %	54,6 %	Positivo
Mujer	56,6 %	57,3 %	Positivo	49,2 %	49,8 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

1.2 Dimensión 2: ingresos adecuados y trabajo productivo

Los ingresos de una persona determinan en alguna medida la calidad de vida que puede disfrutar, estos ingresos se originan por salarios o por el desarrollo de actividades independientes. En la dimensión de ingresos adecuados y trabajo productivo, se analiza el comportamiento de los cuatro indicadores que la componen: la tasa de trabajadores pobres, asalariados con bajos ingresos, remuneración media por hora y asalariados que han recibido capacitación recientemente. El análisis de estos indicadores permite medir la importancia de una remuneración mínima que garantice a los ciudadanos el acceso a una vida digna (Tabla 1.4).

Tabla 1.4 Dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo

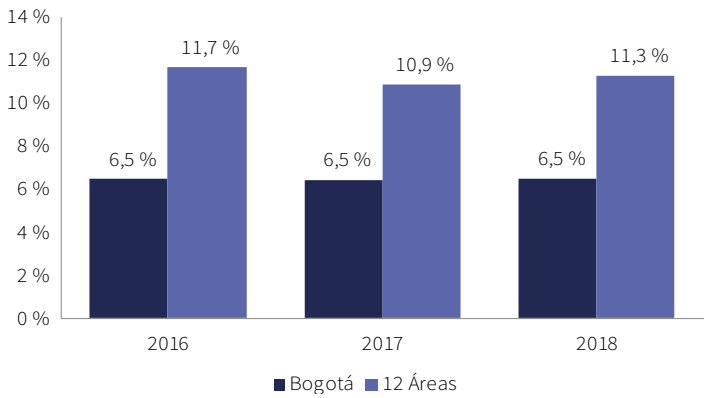
Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Tasa de trabajadores pobres	6,5 %	6,5 %	6,5 %	Sin dato	Sin cambio
2. Asalariados con bajos ingresos	7,7 %	7,0 %	7,7 %	7,1 %	Positivo
3. Remuneraciones medias por horas	$ 7.200	$ 7.491	$ 8.010	$ 8.429	Positivo
4. Asalariados con capacitación recientemente	848	291	864	1934	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El primer indicador de esta dimensión es la tasa de trabajadores pobres que, como su nombre lo indica, mide la proporción de trabajadores cuyos ingresos a pesar de estar empleados no son suficientes, lo que significa que viven en hogares clasificados como pobres. La razón por la cual el indicador se mide términos de hogares, es porque la pobreza es una medida que combina una serie de datos que se aplica a estos y no a los individuos. En el grado que este indicador disminuya en la ciudad, significará que más hogares lograron mejorar sus ingresos reales.

La tasa de trabajadores pobres de la ciudad permaneció constante (6,5 %) entre 2016 y 2018. No obstante, al comparar este valor con la tasa calculada para las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas del país, esta es menor en 4,8 p.p. al cierre de 2018 respecto a la tasa para las 12 ciudades que fue 11,3 %, último dato de acuerdo con la información disponible, aspecto que indica un comportamiento constante en Bogotá; sin embargo, para 2019 no se cuenta con un dato que permita evidenciar si la capital logró algún cambio.

Gráfica 1.7 Tasa de trabajadores pobres en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2018



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

El comportamiento de la tasa de asalariados pobres por sexo, comparando Bogotá con las 12 áreas, es menor 0,4 p.p. respecto al total cuando el jefe de hogar es mujer; es decir, que cuando el hogar depende económicamente de ellas, la probabilidad de que los ingresos del hogar estén por debajo de la línea de pobreza es menor; mientras que si el hogar depende económicamente de un hombre, esta probabilidad aumenta para las dos áreas geográficas analizadas, en el caso de Bogotá el valor es superior 0,4 p.p. con una tasa de 6,9 % y en las 12 áreas, la tasa de asalariados pobres masculina es mayor 0,3 p.p., es decir 11,6 %, al resto del total (11,3 %).

El segundo indicador que compone esta dimensión es la tasa de trabajadores asalariados con bajos ingresos, medidos como todos los ingresos por debajo del ingreso mediano. Este indicador mide la mejora relativa de los salarios de los trabajadores dependientes o asalariados en la parte inferior de la distribución, porque toma en cuenta la mediana de los sueldos y salarios para limitar la influencia de los valores extremos. Teniendo en cuenta lo anterior, en la capital esta tasa disminuyó al pasar de 7,7 % en 2016 a 7,1 % en 2019, es decir, que el mercado laboral de la ciudad logró reducir el porcentaje de

trabajadores con bajos ingresos en 0,6 p.p., cambio que indica una mejora relativa de los ingresos de las personas en el extremo inferior de la distribución; mientras que en las 12 áreas esta tasa se mantuvo constante (9,4 %).

En Bogotá los cambios fueron favorables para los hombres y las mujeres, pero se mantuvieron las brechas entre sexos. Para ambos grupos la tasa se redujo 0,6 p.p. entre 2016 y 2019; sin embargo, las mujeres tienen una tasa más alta de bajos ingresos en la ciudad. Para las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas, el comportamiento de la tasa no reflejó ningún cambio para los hombres y las mujeres, lo que significa que el nivel de salarios se mantuvo igual (Tabla 1.5).

Tabla 1.5 Tasa de Asalariados con bajos ingresos según sexo en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2019

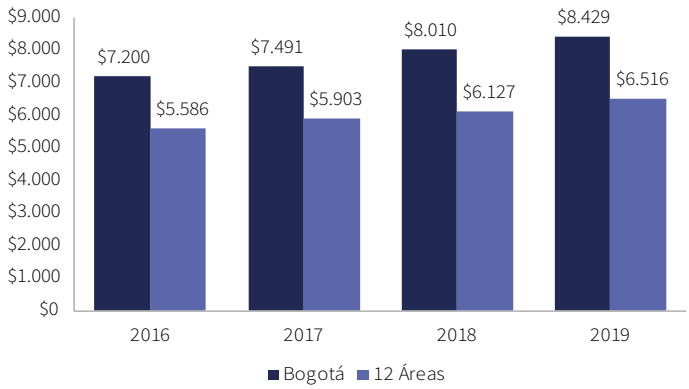
Indicador según sexo	Bogotá					12 Áreas				
	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Total	7,7 %	7,0 %	7,7%	7,1 %	Negativo	9,4 %	9,4 %	9,0 %	9,4 %	Sin cambio
Hombre	6,3 %	5,7 %	6,4 %	5,7 %	Negativo	7,7 %	7,7 %	7,3 %	7,7 %	Sin cambio
Mujer	9,5 %	8,4 %	9,2 %	8,9 %	Negativo	11,6 %	11,8 %	11,3 %	11,6 %	Sin cambio

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El tercer indicador que compone esta dimensión es la remuneración media por hora. Para Bogotá este indicador se encuentra 2,4 veces por encima respecto al valor de la hora mínima legal de trabajo para 2019; mientras que, para las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas, este indicador es 1,9 veces mayor en relación con el valor de la hora mínima. Para 2019, el salario mínimo del país fue $828.116 y la remuneración media por hora se calculó en $3.450, lo anterior indica que un trabajador en Bogotá recibió más de dos veces la remuneración media por hora definida por el salario mínimo; es decir, $8.429, y en las 12 principales ciudades, los trabajadores recibieron $6.516.

En la Gráfica 1.8, se aprecia cómo en términos nominales la remuneración media por hora incrementa de forma anual. Este incremento en términos reales para Bogotá fue de $1.429 entre 2016 y 2019, al pasar de $6.746 a $8.175 (valor deflactado con el IPC Colombia).

Gráfica 1.8 Remuneración media por hora en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La remuneración media por horas, en las dos áreas geográficas, es mayor para los hombres que para las mujeres, como se aprecia en la Tabla 1.6. En Bogotá la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor que en las 12 áreas. Las mujeres recibieron $7.851 en 2019, $548 por hora menos que los hombres, mientras que esta diferencia en las 12 áreas es de tan solo $172. Sin embargo, es necesario estudiar con mayor detalle si las mujeres reciben menos remuneración que los hombres por discriminación del mercado o características asociadas al sexo, como los sectores de trabajo.

Tabla 1.6 Remuneración media por hora según sexo en Bogotá y 12 áreas metropolitanas, 2016 - 2019

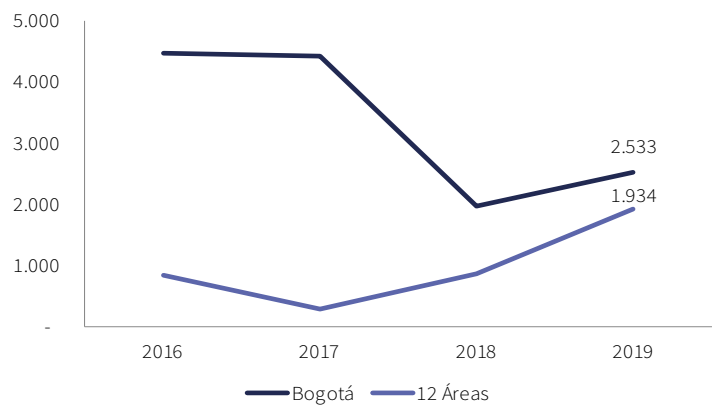
Indicador según sexo	Bogotá					12 Áreas				
	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Total	$7.200	$7.491	$8.010	$8.249	Positivo	$5.586	$5.903	$6.127	$6.516	Positivo
Hombre	$7.450	$7.263	$8.135	$8.668	Positivo	$5.766	$5.725	$6.209	$6.586	Positivo
Mujer	$6.876	$7.672	$7.851	$8.120	Positivo	$5.331	$6.028	$6.010	$6.414	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El último indicador de esta dimensión corresponde al número de asalariados que han recibido capacitación recientemente; de acuerdo con los datos que arroja la GEIH, este indicador es poco significativo para Bogotá y las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas. La importancia de hacer esta medición radica en identificar de manera indirecta qué tan relevante es para los empresarios que el trabajador actualice sus competencias y habilidades para aumentar la productividad de sus empresas. Dicho aspecto debería ser apreciable para el trabajador, teniendo en cuenta que mantener actualizadas sus competencias podría mejorar sus ingresos o permitiría fortalecer su movilidad dentro del campo de especialización o áreas afines.

Como se aprecia en la Gráfica 1.9, el número de asalariados que recibieron capacitación en 2019 aumentó respecto a 2016. Pasando de 0,03 % asalariados que obtuvieron capacitación en 2016 a 0,08 % en 2019, tasa comparativamente superior a la registrada en las 12 ciudades principales, donde se capacitaron en 2019 0,07 % de los asalariados. Sin embargo, es necesario tener un mejor entendimiento de las necesidades de capacitación en la ciudad, ya que esta cuenta un capital humano más preparado.

Gráfica 1.9 Asalariados que han recibido capacitación recientemente (últimos 12 meses) en Bogotá y 12 Áreas metropolitanas, 2016 - 2019

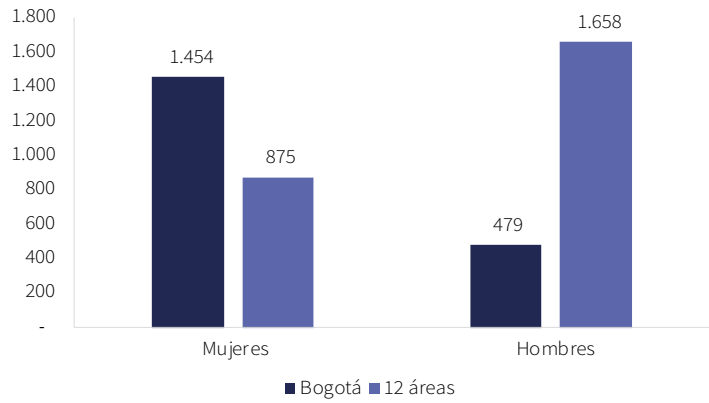


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

El aumento de este indicador en la ciudad puede ser interpretado como un esfuerzo en el mejoramiento de la oferta de trabajo, aspecto que impacta de manera positiva las posibilidades para que un trabajador acceda a oportunidades de vinculación laboral producto del fortalecimiento en las competencias requeridas para aplicar a un cargo o que permanezca en este una vez es contratado por la empresa. Por sexo, en 2019 las mujeres en Bogotá recibieron más capacitación que los hombres, mientras que en las 12 áreas fueron los hombres los que accedieron a más capacitación.

Como se aprecia en la Gráfica 1.10, en 2019 el número de trabajadores hombres que recibieron capacitación en las principales ciudades supera a Bogotá, caso contrario se presenta en las mujeres las cuales contaron con más capacitación durante 2019 en Bogotá. Lo anterior, puede significar un fortalecimiento de la oferta de trabajo masculina en el mercado laboral en las grandes ciudades diferentes a Bogotá, mientras que, en la capital son las mujeres quienes están fortaleciendo su oferta.

Gráfica 1.10 Asalariados que han recibido capacitación recientemente en Bogotá y 12 áreas metropolitanas según sexo, 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

1.3 Dimensión 3: horas de trabajo decente

Entre 2016 y 2019, tanto para Bogotá como para 12 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas disminuyó 0,3 p.p. y 2,4 p.p., respectivamente. Cabe resaltar, que Colombia ha ratificado los convenios con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) acerca del máximo de horas de trabajo decente al establecer, como máximo, 8 horas al día y 48 horas a la semana.

La OIT, en el "estudio general relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo", correspondiente a la Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª reunión 2018, analiza los factores que deben estudiar los países del mundo con el propósito de "garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro". En el capítulo I "horas de trabajo" concluye, entre otros aspectos, la necesidad de implementar límites en los convenios adoptados por las naciones firmantes en términos de horas diarias y semanales, e indica que ese límite es acumulativo y no alternativo; es decir, 8 horas al día y 48 horas a la semana.

Aunque a 2019 aún 28,8 % de los trabajadores bogotanos trabajaron más de 48 horas semanales, se refleja una caída de 0,3 p.p. respecto a 2016. La Tabla 1.7 analiza el porcentaje de ocupados que trabaja en jornadas laborales excesivamente largas para Bogotá y las 12 ciudades y áreas metropolitanas. Como se observa, la variación fue positiva para las dos áreas geográficas analizadas, siendo más favorable en las 12 áreas metropolitanas donde se registró una disminución de 2,4 p.p., mientras que el cambio para la ciudad fue de 0,3 p.p. respecto a 2016.

A pesar de que se observan cambios positivos de este indicador tanto para la ciudad como en las 12 áreas, es importante recalcar su relevancia en el marco del trabajo decente y digno. De acuerdo con la OIT, las jornadas excesivamente largas de trabajo, tienen consecuencias negativas para la salud, y resultan en una reducción de la seguridad en el lugar de trabajo, ya que se aumenta el riesgo de accidentes y lesiones. Adicionalmente, las jornadas excesivamente largas pueden reducir la productividad debido a la fatiga, disminución de la satisfacción laboral y motivación en el trabajo que, a su vez, lleva a índices mayores de ausentismo y rotación de personal. Eventualmente, estos factores dan como resultados costos adicionales para las empresas a causa de la contratación y formación de nuevos empleados (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

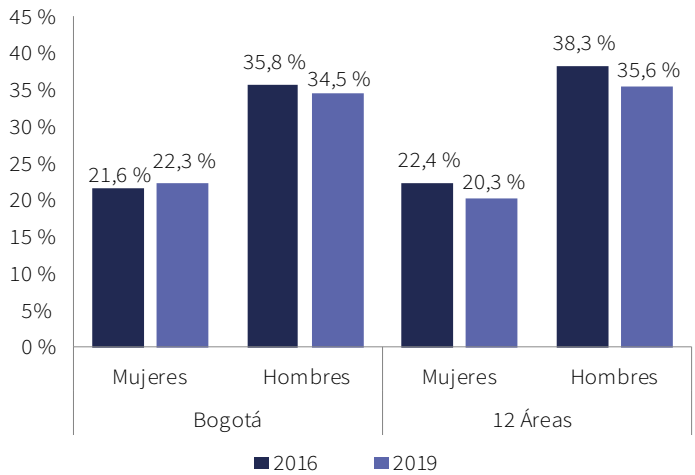
Tabla 1.7 Dimensión 3. Horas de trabajo

Indicador estadístico	Área	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas	Bogotá	29,1 %	26,4 %	28,0 %	28,8 %	Positivo
	12 Áreas	31,1 %	29,6 %	28,5 %	28,7 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Una mayor proporción de hombres que de mujeres tiene jornadas laborales mayores a las estipuladas por la ley. Por sexo, en las dos áreas geográficas analizadas, los hombres laboran más de 48 horas semanales en comparación con las mujeres. En Bogotá esta proporción se estimó en 34,5 % para hombres y en 22,3 % para mujeres en 2019, valores que comparados con las 12 áreas metropolitanas muestran una brecha más amplia para los hombres (1,1 p.p.), mientras que en las mujeres la brecha es favorable en las 12 principales ciudades, respecto a Bogotá con 2 p.p. de diferencia.

Gráfica 1.11 Proporción de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 y 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Los trabajadores con niveles de escolaridad por debajo de secundaria tienen las tasas más altas con 38,3 % para quienes terminaron primaria, 33,8 % sin ninguna escolaridad y 31,7 % para quienes finalizaron secundaria. Este aspecto es necesario estudiarlo con el fin de mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal para esta población.

1.4 Dimensión 4: conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

Lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal es una de las preocupaciones de las sociedades alrededor del mundo, incluida Colombia. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 8 y 10: "alcanzar la igualdad de género", "trabajo decente y crecimiento económico", y "reducción de las desigualdades", son objetivos donde se busca el equilibrio entre las necesidades de una persona que se desempeña como trabajador y las necesidades que esa misma persona manifiesta como miembro de una familia; es decir, conciliar la vida laboral, la vida familiar y la vida personal. El propósito de esta armonización es mitigar las afectaciones que puede generar este desequilibrio en las relaciones familiares, la salud, la productividad laboral, entre otros.

Tabla 1.8 Dimensión 4.
Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,7 %	27,3 %	25,2 %	26,9 %	Positivo

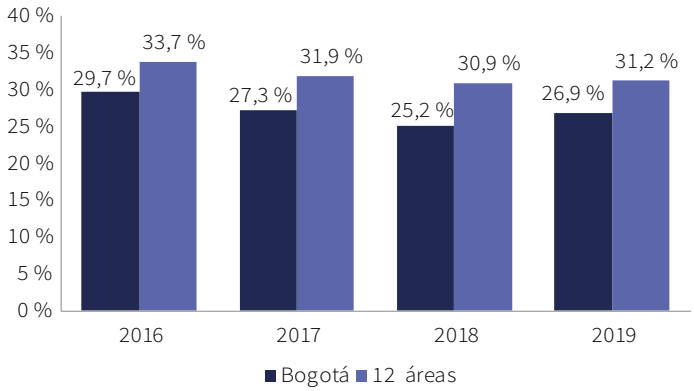
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

En Bogotá la proporción de trabajadores no remunerados frente a los remunerados disminuyó. Como se observa en la Tabla 1.8, la tasa de tiempo de trabajo no remunerado con relación al remunerado disminuyó 2,8 p.p. respecto a 2016, lo que indica un cambio positivo para la ciudad. Lo anterior, teniendo en cuenta el impacto que genera este aspecto sobre la calidad de vida de los trabajadores, donde se evidencia un mejor equilibrio entre las actividades que se clasifican como no remuneradas (principalmente con el cuidado del hogar) y las actividades remuneradas.

Aunque entre 2018 y 2019 se presentó un aumento en esta tasa de 1,7 p.p., lo que significa un desmejoramiento del equilibrio entre las actividades no remuneradas y las remuneradas en el último año, esta tendencia también se observa en las áreas las 12 áreas metropolitanas, donde la tasa disminuyó al pasar de 33,7 % en 2016 a 31,2 % en 2019; es decir, 2,5 p.p. (Gráfica 1.12).

Lo anterior puede indicar que la fuerza laboral es menos vulnerable en la ciudad en comparación con las 12 ciudades y áreas metropolitanas. Sin embargo, esta tasa indica que en Bogotá un poco más del 25 % de los trabajadores no perciben remuneración respecto al total de los que sí la obtienen, aspecto que da relevancia a las actividades del cuidado, como la carga laboral adicional no remunerada.

Gráfica 1.12 Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado en Bogotá y 12 áreas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En Bogotá, la tasa de tiempo remunerado frente al no remunerado es mayor para las mujeres; la brecha se ha cerrado, pero lentamente. Cuando se analiza el comportamiento de este indicador por sexo, las mujeres registran para la ciudad y las 12 áreas tasas significativamente superiores respecto a los hombres. En Bogotá, la tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado de las mujeres pasó de 46,6 % en 2016 a 43 % en 2019, con una reducción de 3,6 p.p., mientras que para los hombres pasó de 16,5 % en 2016 a 14 % en 2019 disminuyendo 2,5 p.p.

Ahora, en las 12 áreas el comportamiento fue el siguiente, la tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado de las mujeres pasó de 58,6 % en 2016 a 56 % en 2019, con una reducción de 2,6 p.p., y para los hombres la tasa pasó de 15,5 % en 2016 a 13,3 % en 2019 disminuyendo 2,2 p.p. Este comportamiento evidencia la brecha de género que existe en este indicador donde siguen siendo las mujeres quienes asumen en mayor proporción el trabajo no remunerado normalmente relacionado con el cuidado del hogar.

1.5 Dimensión 5: trabajo que debería abolirse

La tasa de trabajo infantil en Bogotá, así como en las 12 ciudades y áreas metropolitanas viene disminuyendo desde 2016, lo que se considera un resultado positivo en el seguimiento de las dimensiones. La lucha contra el trabajo infantil en todo el mundo sigue constituyendo un enorme desafío al considerar los impactos negativos que conlleva sobre los niños y las niñas, al obstaculizar el derecho a la libertad, a la recreación y a la educación, además pone en riesgo su bienestar físico, mental o moral.

En la agenda de desarrollo sostenible adoptada en 2015, donde se fijaron 17 objetivos para ser alcanzados en 2030, el objetivo 8 "Trabajo Decente y Crecimiento Económico" plantea como una de sus metas: "Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas".

En vista de lo anterior, para esta dimensión se toma como indicador líder la tasa de trabajo infantil. Esta tasa se mide como la proporción de niños y niñas entre los 5 y 17 años de edad que se dedican principalmente a participar en la generación de ingresos para la familia o para su propio disfrute.

Tabla 1.9 Dimensión 5. Trabajo que debería abolirse

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Trabajo infantil	3,6 %	2,5 %	2,2 %	1,8 %	Positivo

Fuente: DANE – GEIH. Módulo seguimiento Trabajo infantil. Cálculos ODEB – SDDE
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

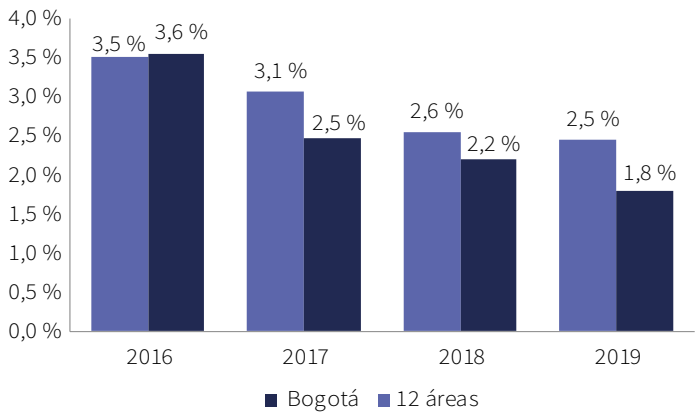
Como se observa en la Gráfica 1.13, la tasa de trabajo infantil en Bogotá disminuyó 1,8 p.p. en 2019 frente a los resultados en 2016 y 1,1 p.p. para 12 ciudades y áreas metropolitanas; este comportamiento debe ser visto por las autoridades que lideran las políticas de empleo, como un buen indicador. No obstante, se recomienda seguir reforzando las intervenciones tanto a nivel nacional como distrital, con el propósito de alcanzar la meta 8.7 planteada en el objetivo de desarrollo sostenible para 2025 que insta a erradicar toda forma de trabajo infantil.

En línea con lo anterior, la disminución sostenida de este indicador representa para la ciudad un logro positivo en la consecución de la meta trazada en la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, así como en el avance del compromiso mundial para abolir esta forma de trabajo. Esto teniendo en cuenta que el trabajo infantil puede acarrear consecuencias tanto físicas como psicológicas en los niños y niñas.

Entre otras, porque los niños y niñas que trabajan pueden llegar a desarrollar enfermedades y dolencias crónicas, desnutrición o sufrir cortes y quemaduras por trabajar con maquinaria inadecuadas para su edad o sufrir abuso por parte de los adultos. Así mismo, debido a las largas horas que dedican al trabajo, los niños y niñas se ven obligados a dejar sus estudios o, a combinar ambas actividades, lo que puede producir estrés, bajos niveles de autoestima y falta de esperanza en el futuro (ACNUR, 2019).

Para ello seguir avanzando en la reducción del trabajo infantil, es necesario la implementación y el fortalecimiento de programas educativos, la mejora en el acceso a la oferta de educación, el desarrollo de estrategias de sensibilización sobre los principios y derechos fundamentales, así como el cumplimiento de la normatividad vigente relacionada con la protección de la infancia en el país (Ministerio del Trabajo, 2015).

Gráfica 1.13 Tasa de trabajo infantil en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

1.6 Dimensión 6: estabilidad y seguridad del trabajo

La sexta dimensión analiza dos indicadores relacionados con la estabilidad y seguridad en el trabajo, la tasa de empleo precario y antigüedad en el trabajo. En la Tabla 1.10, se encuentra el comportamiento de estos indicadores en Bogotá para el periodo comprendido entre 2016 y 2019.

Tabla 1.10 Dimensión 6. Estabilidad y seguridad del trabajo

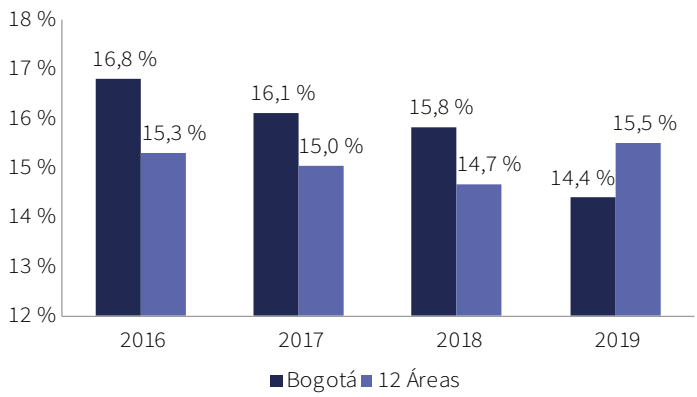
Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa de empleo precario	16,8 %	16,1 %	15,8 %	14,4 %	Positivo
Antigüedad en el trabajo (años)	4,8	5,0	5,2	5,2	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

La tasa de empleo precario mide la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, es a término fijo. Para el cálculo de este indicador se contempla el total de ocupados con contratos verbales en empresas particulares, los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, o que se desempeñan como empleados domésticos y los trabajadores clasificados como jornaleros o peones.

La tasa de desempleo precario cayó en Bogotá mientras que se incrementó en las 12 áreas metropolitanas. Como se observa en el primer indicador de la dimensión 6, la tasa de empleo precario presentó un cambio positivo al pasar de 16,8 % en 2016 a 14,4 % en 2019, disminuyendo 2,4 p.p. Este comportamiento se puede interpretar como un avance en términos de estabilidad o mejora en las condiciones laborales de los trabajadores de la ciudad, ya sea porque realizan sus jornadas laborales en los tiempos que dicta la legislación nacional; o porque la remuneración corresponde al salario mínimo legal; o por buenas condiciones ambientales en el trabajo; estabilidad laboral, o porque los trabajadores cotizan al sistema general de salud y pensión, entre otras.

Gráfica 1.14 Tasa de empleo precario en Bogotá y 12 áreas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la Gráfica 1.14, se muestran los resultados para Bogotá y las 12 ciudades principales y áreas metropolitanas. El análisis sugiere que, en las 12 áreas, la tasa de empleo precario registró una tendencia a la baja hasta el 2018, y en 2019 se ubicó particularmente por encima de 2016 con 0,2 p.p. Para la capital, este indicador tiende a disminuir e incluso es inferior al reportado para 12 áreas, en 1,1 p.p. al cierre de 2019.

El segundo indicador de esta dimensión, antigüedad en el trabajo, mide la estabilidad, ya que un tiempo más largo en el mismo trabajo está asociado a la estabilidad de los ingresos, seguridad social, horas de trabajo decente, entre otros aspectos.

En Bogotá este indicador aumentó para el periodo de análisis, pasando de 4,8 años en 2016 a 5,2 años en 2019, comportamiento que supone mayor estabilidad. Al comparar los resultados de este indicador con las 12 ciudades principales y sus áreas metropolitanas no se registra cambio. En la Tabla 1.11 se observa que por sexo los cambios para el periodo de estudio fueron más favorables para las mujeres; sin embargo, los hombres continúan registrando mayor estabilidad en comparación con ellas, además de mayor antigüedad en el trabajo comparado con el promedio general en las zonas geográficas analizadas.

Tabla 1.11 Antigüedad en años de trabajo según sexo en Bogotá y 12 áreas, 2016 - 2019

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Bogotá	4,8	5,0	5,2	5,2	Mayor estabilidad
Hombres	5,3	5,6	5,6	5,6	Mayor estabilidad
Mujeres	4,3	4,5	4,7	4,8	Mayor estabilidad
12 Áreas	5,9	6,1	6,2	5,9	Sin cambio
Hombres	6,6	6,7	6,8	6,5	Menor estabilidad
Mujeres	5,1	5,3	5,4	6,1	Mayor estabilidad

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

1.7 Dimensión 7: igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Dos de tres indicadores de esta dimensión presentaron cambios positivos en 2019 en Bogotá; entre estos está la segregación ocupacional según sexo y brecha salarial de género. Sin embargo, se evidencia un cambio negativo para el indicador que mide la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos.

La dimensión de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo son elementos fundamentales para estudiar el comportamiento del trabajo decente en una sociedad. Esta dimensión monitorea el comportamiento de tres indicadores: segregación ocupacional según sexo, proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y brecha salarial entre hombres y mujeres.

El primero mide la discriminación de labores de acuerdo con el sexo comúnmente conocida como la división sexual del trabajo. El segundo da cuenta del porcentaje de mujeres ocupadas que participan directamente en la toma de decisiones en las unidades empresariales. Por último, el tercero se refiere a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres que laboran, lo que se refleja en la obtención de menos ingresos por parte de las mujeres y que, por consiguiente, deriva en pensiones de jubilación más bajas.

Tabla 1.12 Dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Segregación ocupacional según sexo	47,2 %	46,9 %	46,5 %	46,7 %	Positivo
2. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,6 %	43,6 %	46,8 %	43,7 %	Negativo
3. Brecha salarial de género	8,0 %	3,7 %	2,7 %	5,5 %	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En Bogotá, se ha reducido la segregación por sexo. La división sexual del trabajo, medida a través del índice de Duncan[6], registra un cambio positivo al pasar de 47,2 % en 2016 a 46,7 % en 2019. Como se observa en la Tabla 1.13, esta segregación para las 12 áreas metropolitanas es inferior 1,7 p.p. en 2019 respecto al porcentaje de la capital, lo que significa una mayor tendencia de los hombres o las mujeres para desarrollar trabajos diferentes.

Tabla 1.13 Segregación ocupacional en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019

Área	2016	2017	2018	2019
Bogotá	47,2 %	46,9 %	46,5 %	46,7 %
12 áreas	45,4 %	45,2 %	45,1 %	45,0 %

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

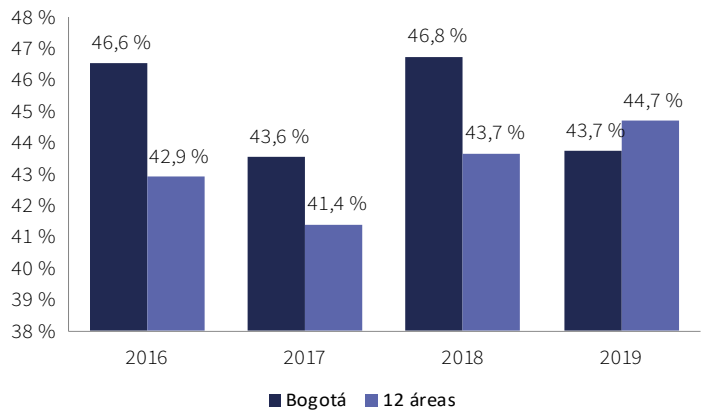
Sin embargo, a pesar de la disminución en los últimos años, este indicador sigue representando un reto para la ciudad. Cabe recordar que la segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados unos de otros en la estructura ocupacional (Horbath, 2017). Esta separación se relaciona, especialmente, con la exclusión social de las mujeres porque se ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor

[6] La El índice de Duncan mide la distribución de un determinado grupo de población en el espacio urbano. Varía entre cero y uno, valores que corresponden respectivamente a una distribución exactamente igualitaria y una distribución de máxima segregación. Cero significa la ausencia de segregación, porque las distribuciones territoriales de los dos grupos comparados son idénticas. Por su parte, uno denota una segregación máxima, porque las distribuciones territoriales de ambos grupos son tan disímiles que en ninguna división territorial se encuentra población de ambos grupos. Para más información puede consultar el siguiente enlace: *http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn-169.htm#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20segregaci%C3%B3n%20(Duncan,una%20distribuci%C3%B3n%20de%20m%C3%A1xima%20segregaci%C3%B3n.*

estatus y condiciones de trabajo desfavorables. La división de trabajo por sexo se vincula estrechamente al quehacer construido social y demarcan los límites de los espacios que refuerzan la asimetría entre unos y otras.

La proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos ha fluctuado en Bogotá. Alcanzó valores cercanos al 47 % en 2016 y 2018, pero presenta valores cercanos al 45 % en 2017 y 2019. Es un reto para la ciudad mantener las tendencias al alza que se observan en las 12 áreas metropolitanas. Mientras que en Bogotá la tasa cayó 2,8 p.p. entre 2016 y 2019 como se observa en la Gráfica 1.15, en las 12 áreas metropolitanas se observa un aumento fue 1,8 p.p. respecto a la medición de 2016 y un crecimiento sostenido en los últimos 3 años.

Gráfica 1.15 Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 – 2019

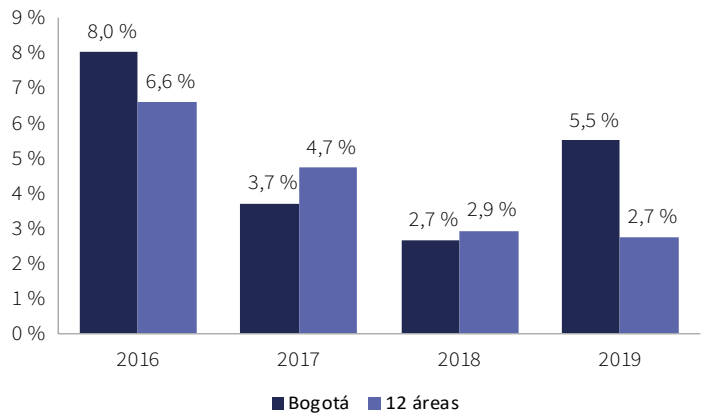


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La brecha salarial de género disminuyó en Bogotá y 12 áreas entre los años de estudio. Este indicador calcula la diferencia existente entre los salarios percibidos por los hombres y mujeres. El diferencial de remuneraciones es un fenómeno estructural en el mercado laboral que se percibe a escala mundial, razón por la cual la OIT determinó relevante efectuar su medición y seguimiento.

Para el periodo de análisis, este indicador mejoró en Bogotá y las 12 áreas, disminuyendo 2,5 p.p. y 3,9 p.p., respectivamente (Gráfica 1.16). Sin embargo, el comportamiento de este indicador para Bogotá entre 2018 y 2019 debe ser estudiado por el aumento en 2,8 p.p. evidenciado en la brecha salarial para este periodo. Esto contrasta con la brecha en las 12 ciudades y áreas metropolitanas que cerró 2019 en 2,7 %.

Gráfica 1.16 Brecha salarial de género en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2016 - 2019



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

1.8 Dimensión 8: entorno de trabajo seguro

Los entornos de trabajo seguros proporcionan a los trabajadores un aspecto importante sobre la percepción de un trabajo decente, en términos de calidad de vida. El primer indicador de esta dimensión es la tasa de mortalidad por accidente de trabajo que se refiere al número de accidentes letales en términos del tiempo que el trabajador dura expuesto a factores de riesgo. El segundo indicador es la tasa de accidentes de trabajo calificados, el cual es medido como la relación del total de accidentes de trabajo calificados por las aseguradoras sobre el total de trabajadores afiliados dependientes e independientes (Tabla 1.14).

En Bogotá, la tasa de mortalidad por accidente de trabajo registró un aumento de 0,6 p.p. a pasar de 3,2 % en 2016 a 3,8 % en 2019. Los sectores que más reportaron muertes por esta causa fueron: minas y canteras con una tasa de mortalidad del 18,2 %, seguido de construcción con una tasa de 9,9 %; agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una tasa de 8,5 %; transporte, almacenamiento y comunicaciones con 5,3 %; y el sector inmobiliario con 4,2 %.

Tabla 1.14 Dimensión 8. Entornos de trabajo seguros

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa mortalidad por accidente de trabajo	3,2%	2,8%	3,3%	3,8%	Negativo
Tasa de accidentalidad laboral	4,9%	4,4%	4,0%	4,8%	Negativo

Fuente: Ministerio de Salud. Cálculos ODEB-SDDE
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

El segundo indicador, es la tasa de accidentalidad laboral que reporta un comportamiento asimétrico a lo largo de los 4 años de análisis, con un descenso entre 2016 y 2018 de 0,9 p.p., y un alza entre 2018 y 2019 cerrando en 4,8 %; es decir 0,8 p.p.; esto es, un aumento de 187.499 personas reportadas en accidentes de trabajo calificados por encima del registro de 2018. Los sectores donde más se reportaron estos accidentes fueron: agricultura, ganadería, caza y silvicultura con una tasa de 10,3 %; pesca con 9,6 %; hoteles y restaurantes con 9,4 %; industria manufacturera con 7,8 %; y construcción con 6,7 %.

1.9 Dimensión 9: seguridad social

La dimensión de seguridad social calcula dos indicadores: el primero es la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y, el segundo, es la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones.

En Bogotá, la seguridad social tuvo una leve mejora. La proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión aumentó tanto para hombres como para mujeres y la PEA que cotiza en un fondo de pensiones se mantuvo constante. Sin embargo, la brecha de género de ha ampliado para los dos indicadores.

Tabla 1.15 Dimensión 9. Seguridad social

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
1. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,9%	30,0%	33,3%	34,0%	Positivo
2. Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	49,5%	50,3%	50,5%	50,4%	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

La proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión[7] es mayor en Bogotá que en las 12 áreas en 2019. La diferencia entre hombres y mujeres sigue siendo grande, alcanzando 18,6 p.p. en 2019. En promedio 4 de cada 10 hombres perciben una pensión, mientras que para las mujeres esta proporción difícilmente llega a ser 2 de cada 10. Frente a estas comparaciones, en 2019 para Bogotá solamente el 27,5 % de las mujeres en edad de jubilación percibieron una pensión, mientras que la proporción de los hombres alcanzó el 46,1 %, lo que significa una brecha de 18,6 p.p.

No obstante, la brecha es mayor en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, donde el porcentaje de población de mujeres que percibe una jubilación es del 18,4 %, menos de la mitad del porcentaje de la población de los hombres que la recibe (40,8 %); es decir, una brecha de 22,4 p.p. ente los dos sexos.

Con estos resultados, es evidente que la política pública de empleo de Bogotá cobra especial relevancia, sobre todo, si se analiza desde el punto de vista de la composición de la pirámide poblacional. Lo anterior teniendo en cuenta que las proyecciones prevén una inversión de la pirámide en el año 2035, lo cual agudizaría las inequidades en términos de pobreza monetaria y multidimensional.

Tabla 1.16 Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas según sexo, 2016 y 2019

Indicador según sexo	Bogotá			12 Áreas		
	2016	2019	Cambio 2019-2016*	2016	2019	Cambio 2019-2016*
Total	$7.200	$8.249	Positivo	$5.586	$6.516	Positivo
Hombre	$7.450	$8.668	Positivo	$5.766	$6.586	Positivo
Mujer	$6.876	$8.120	Positivo	$5.331	$6.414	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Ahora, como segundo indicador que mide la dimensión de seguridad social, en Bogotá para 2019 la brecha de la PEA que cotiza en un fondo de pensiones entre hombres y mujeres fue de 3,6 p.p. a favor de los hombres, la cual aumentó 0,3 p.p. en comparación con 2016 (Tabla 1.17). En 2019, el resultado de este indicador para Bogotá es superior 8,7 p.p. en contraste con las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas.

[7] Este indicador se calculó teniendo en cuenta la edad de jubilación indicada en el Ley 797 de 2003; es decir, 57 años para mujeres y de 62 años para hombres.

Por sexo se observa que, en Bogotá la proporción de la PEA que cotiza en un fondo de pensiones aumentó 1 p.p. para hombres y 0,7 p.p. para mujeres en 2019 en comparación con 2016. Por su parte, en las 12 áreas, el porcentaje de hombres que cotiza a un fondo de pensiones disminuyó 0,4 p.p., mientras que el porcentaje para las mujeres creció 0,8 p.p.

Tabla 1.17 Proporción de la población económicamente activa que cotiza en un fondo de pensiones en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas según sexo, 2016 – 2019

Área y sexo	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Bogotá	49,5%	50,3%	50,5%	50,4%	Positivo
Hombres	51,1%	51,2%	50,9%	52,1%	Positivo
Mujeres	47,8%	49,2%	50,0%	48,5%	Positivo
12 Áreas	41,5%	42,1%	41,9%	41,7%	Positivo
Hombres	44,6%	45,1%	44,4%	44,2%	Negativo
Mujeres	38,0%	38,7%	39,0%	38,8%	Positivo

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

1.10 Dimensión 10: diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

La última dimensión se refiere al dialogo social, la representación de los trabajadores y de empleados. Esta dimensión utiliza para su medición cuatro indicadores: la tasa de sindicalización, el número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores, la tasa de cobertura de la negociación colectiva y los días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales. Sin embargo, desde 2014, solo ha sido posible volver a medir la tasa de sindicalización.

La tasa de sindicalización ha caído en Bogotá. En 2019 esta tasa fue de 2,2 %, inferior en 1,2 p.p. a la calculada para 2016 cuando el indicador fue de 3,4 %.

Tabla 1.18 Dimensión 10. Dialogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Indicador estadístico	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016*
Tasa de sindicalización	3,4%	2,5%	2,4%	2,2%	Negativo

Fuente: DANE – GEIH; ENS-SISLAB. Cálculos SDDE - ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

2 COMPORTAMIENTO DE LAS DIMENSIONES E INDICADORES DEL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN 2020

En este capítulo se analiza la información disponible para las diez dimensiones de trabajo decente y digno correspondiente al año 2020. Para este año, la captura de información de la GEIH, que permite medir los resultados del mercado laboral de Colombia y la ciudad, se vio afectada por la llegada al país de la pandemia del COVID-19. Por tal motivo, solo fue posible estimar 21 de los 24 indicadores, y 9 de las 10 dimensiones.

Adicionalmente, no todos los datos pueden tomarse como un indicador anual ya que la información disponible en algunos casos corresponde al segundo semestre del año, construido a partir de los datos reportados entre junio-diciembre de 2020, y en otros casos al último trimestre del año, para aquellos indicadores que no contaban con información suficiente para ser construidos. Con el objetivo de realizar un análisis comparativo se comparan los datos de 2020 con los datos al mismo corte de 2019. Cabe resaltar que estos datos deben ser analizados con prudencia ya que, al no corresponder a un resultado anual, la cifra puede presentar características propias del periodo de disponibilidad de la información.

Mencionadas estas aclaraciones, en esta sección se describen los resultados de los indicadores para el seguimiento de las dimensiones de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno. A continuación, se presenta una tabla resumen con los periodos de análisis de la información utilizada y la cifra reportada correspondiente al corte de cada indicador. Se espera que ello facilite la comprensión del apartado y la interpretación de las cifras.

Tabla 2.1 Resumen de los indicadores de las diez dimensiones de trabajo decente y digno para Bogotá, 2019 y 2020

Dimensión	Indicador	Corte 2019-2020	2019	2019	Cambio 2020-2019*
1. Oportunidades de empleo	Tasa de ocupación	Anual	61,5%	52,5%	Negativo
	Tasa de desempleo	Anual	10,9%	18,2%	Negativo
	Tasa de desempleo en jóvenes	Anual	18,7%	27,5%	Negativo
	Tasa de NINIS	2º semestre	19,5%	28,2%	Negativo
	Tasa de informalidad	2º semestre	40,7%	41,8%	Negativo
	Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	Anual	33,2%	36,6%	Negativo
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	Anual	59,5%	59,4%	Positivo
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo	Tasa de trabajadores pobres	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	Último trimestre	7,4%	8,1%	Negativo
	Remuneración media por horas	Último trimestre	$ 8.072	$ 8.292	Positivo
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	Anual	1934	366	Negativo
3. Horas de trabajo decente	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	Anual	28,8%	25,5%	Positivo
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	Último trimestre	26,6%	28,9%	Negativo
5. Trabajo que debería abolirse	Trabajo infantil	Anual	1,8%	0,9%	Positivo
6. Estabilidad y seguridad del trabajo	Tasa de trabajo precario	Último trimestre	14,8%	12,7%	Positivo
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo	Años de antigüedad en el trabajo	Último trimestre	5,2	5,2	Sin cambios
	Segregación ocupacional según sexo	Anual	46,7%	44,7%	Positivo
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	Anual	43,7%	47,0%	Positivo
	Brecha salarial de género	Último trimestre	2,6%	0,8%	Positivo
8. Entorno de trabajo seguro	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Tasa de accidentalidad laboral	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
9. Seguridad social	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	2º semestre	34,1%	27,4%	Negativo
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	2º semestre	51,1%	46,0%	Negativo
10. Diálogo social y la representación de trabajadores de empleadores	Tasa de sindicalización	Último trimestre	2,2%	2,8%	Positivo

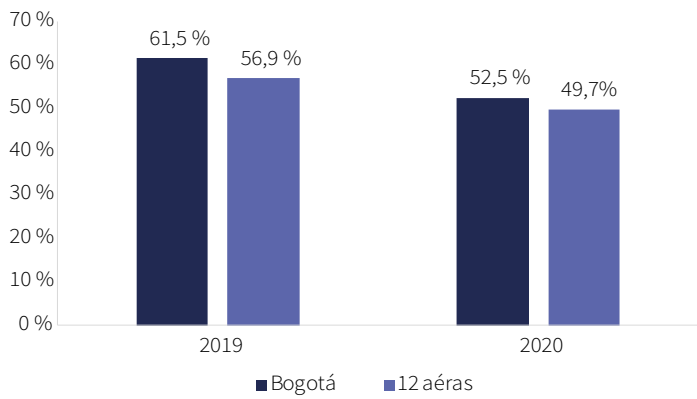
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Como se mencionó en el capítulo anterior, la ***primera dimensión*** comprende siete indicadores. El primero de estos lo integra la población ocupada, la cual se vio fuertemente afectada debido al choque económico producto de las múltiples restricciones que se implementaron en la ciudad para disminuir la velocidad de contagio del COVID-19.

En 2020 la tasa de ocupación disminuyó 8,9 p.p. respecto a 2019 pasando de 61,5 % a 52,5 % en 2020. Esta caída va de la mano con el decrecimiento en nueve de las doce grandes ramas de la economía en 2020, entre estas estaban: comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida; con una caída de 15,4 %; construcción cayó 30,4 %, e industrias manufactureras decreció 13,6 %; estas tres actividades contribuyeron en conjunto con -6,1 p.p. a la variación anual del valor agregado[8].

La tasa de ocupación se redujo de forma más pronunciada en Bogotá que en las 12 principales ciudades y áreas metropolitanas, donde la caída fue de 7,2 p.p. al pasar de 56,9 % en 2019 a 49,7 % en 2020. Esto se explica por la alta participación de los servicios en la economía bogotana. En 2019 este concentraba el 59 % de los empleos, y fue fuertemente afectado por las medidas de confinamiento para prevenir la transmisión del virus.

Gráfica 2.1 Tasa de ocupación en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2019 y 2020

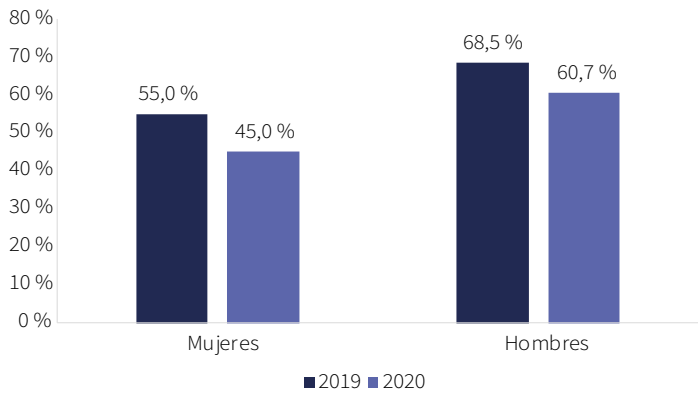


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

[8] El análisis completo del crecimiento económico por sector para 2020, se puede encontrar en la página del Observatorio de Desarrollo Económico, en el siguiente enlace *https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/crecimiento-economico/el-pib-de-bogota-desciende-37-en-el-cuarto-trimestre-de-2020-frente-al-mismo*

Frente a este indicador, el mayor impacto en Bogotá lo recibieron las mujeres. Para 2020, la tasa de ocupación femenina fue 45 % y la de los hombres 60,7 %. Esto significa una brecha de 15,7 p.p. entre sexos. Sin embargo, lo que más resalta en las cifras registradas es la caída de 10 p.p. entre 2019 y 2020 de la tasa de ocupación femenina.

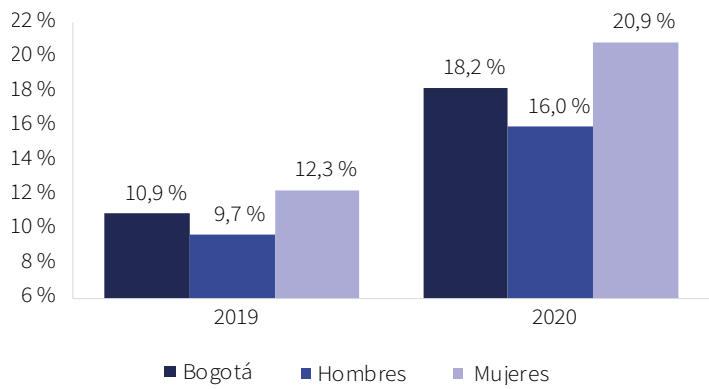
Gráfica 2.2 Tasa de ocupación por sexo en Bogotá, 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

El segundo indicador que registró una afectación importante producto de la pandemia fue la tasa de desempleo que aumentó 7,3 p.p. en Bogotá respecto al cierre de 2019, pasando de 10,9 % a 18,2 % en 2020. Este aumento afectó en mayor proporción a las mujeres, quienes acentuaron la brecha frente a los hombres cuya tasa de desempleo cerró en 16 % en 2020, mientras que para las mujeres terminó en 20,9 %, incluso 2,7 p.p. por encima de la tasa de desempleo la ciudad.

Gráfica 2.3 Tasa de desempleo por sexo en Bogotá, 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Como se puede observar solo con estos dos indicadores, la pandemia ha sido un importante obstáculo para el avance de los indicadores de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno en la ciudad. Especialmente, en relación con las consecuencias que impactan con mayor fuerza a los grupos más vulnerables identificados y priorizados por la política: mujeres y jóvenes.

La tasa anual de desempleo juvenil, como tercer indicador, también sufrió retrocesos al situarse en 27,5 %, lo que significa un aumento de 8,7 p.p. respecto a la registrada en 2019 (18,7 %). La tasa de NINIS, cuarto indicador analizado en esta dimensión, se ubicó en 28,2 % para este periodo; 8,7 p.p. por encima de la presentada para segundo semestre de 2019 (19,5 %).

El quinto indicador en esta dimensión es la tasa de informalidad que, para segundo semestre de 2020, se sitúo en 41,8 %, 1,1 p.p. por encima de la tasa registrada en el mismo periodo en 2019 (40,7 %). Este ya era uno de los efectos de la pandemia, de acuerdo con el informe publicado por el DANE: COVID-19 Brechas de género en el mercado laboral 2020. Cabe recordar que altos niveles de informalidad están correlacionados con niveles más altos de desigualdad de ingresos (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, 2020).

La proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total, el sexto indicador, presentó una tasa anual de 36,6 % para Bogotá en 2020 aumentando 3,4 p.p. respecto al cierre de 2019 (33,2 %) y 6,6 p.p. por debajo del registro para 12 ciudades y áreas metropolitanas en 2020 (43,1 %). Por sexo, se observa que esta proporción es de 38 % para los hombres y 34,7 % para las mujeres en Bogotá; en las 12 ciudades principales, la tasa para los hombres fue de 43,1 % y de 43,2 % para las mujeres.

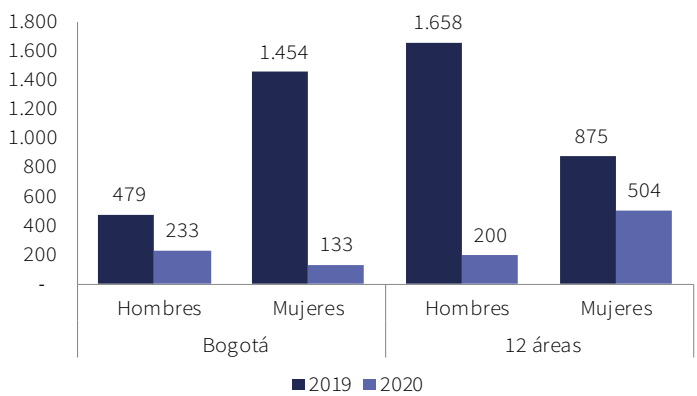
Por último, en el séptimo indicador de la primera dimensión, el cual mide las oportunidades de empleo, está la proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, la cual para el 2020 cerró en 59,4 % para Bogotá, disminuyendo 0,1 p.p. frente a la reportada en 2019 (59,5 %), y 51,3 % en 12 áreas; es decir, 1,2 p.p. menos que en 2019 (52,5 %). Por sexo, para Bogotá la proporción de ocupados en estas actividades fue de 59,3 % para hombres y 59,6 % para mujeres. En relación con las 12 ciudades y áreas metropolitanas donde los resultados para 2020 fueron 52,7 % para hombres y 49,6 % para mujeres.

La ***segunda dimensión*** busca medir si los ingresos de los trabajadores son adecuados y si estos se encuentran desempeñando un trabajo productivo a través del seguimiento de cuatro indicadores. El primero de estos es la tasa de trabajadores pobres, la cual no pudo ser estimada para 2020, ya que no existen los suficientes microdatos que permitan hacer el cruce entre la base de datos de pobreza publicada por el DANE y la GEIH.

El segundo indicador de esta dimensión es la proporción de asalariados con bajos ingresos, la cual cerró el último trimestre de 2020 en 8,1 %, aspecto que indica un cambio negativo porque aumentó 0,6 p.p. respecto al comportamiento en el mismo periodo de 2019 cuando se ubicó en 7,4 %. Lo anterior, confirma los efectos que está generando la pandemia en los indicadores del mercado laboral de Bogotá, donde se han venido acentuando las brechas de sexo, ingreso y escolaridad.

Respecto a los dos indicadores restantes en esta dimensión, la remuneración media por horas para el último trimestre de 2020 en comparación con el mismo corte de 2019 presenta un aumento de $220, comportamiento que podría explicarse por la estacionalidad del dato. Finalmente, como cuarto indicador, asalariados que recibieron capacitación recientemente, el dato anual para 2020 confirma que los indicadores asociados a esta dimensión terminaron el año en saldo rojo, al capacitar tan solo a 366 personas, mientras que en 2019 el número de ciudadanos capacitados fue de 1.934.

Gráfica 2.4 Asalariados que han recibido capacitación recientemente en Bogotá y 12 áreas metropolitanas según sexo, 2019 y 2020

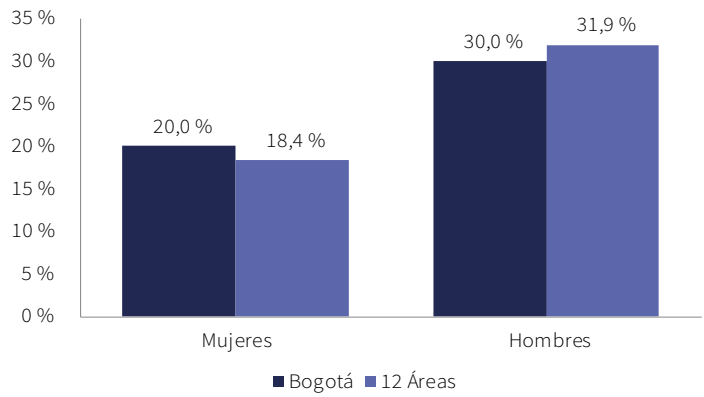


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la ***tercera dimensión*** se encuentra el indicador que mide la proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas. Para 2020, la proporción de este grupo de trabajadores fue 25,5 % en Bogotá con una disminución de 3,3 p.p. frente a la proporción registrada para 2019 (28,8 %). Por sexo, los hombres fueron los más afectados en 2020 con un 30 % de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas; mientras que en las mujeres esta proporción fue de 20 %.

Al comparar este comportamiento para 12 ciudades y áreas metropolitanas, la proporción fue de 26,6 %; 1,1 p.p. por encima de Bogotá. Por sexo, los hombres ocupados registraron una proporción de 31,9 % con jornadas laborales excesivamente largas, 1,9 p.p. por encima de la cifra para Bogotá, y 18,4 % para mujeres; es decir, 1,6 p.p. debajo que Bogotá.

Gráfica 2.5 Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2019 y 2020

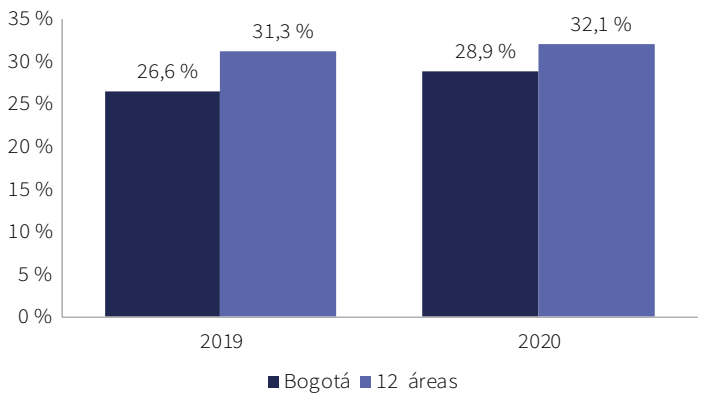


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La ***cuarta dimensión***, mide el tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado. Este indicador aumentó en Bogotá 2,3 p.p. comparado con el último trimestre de 2019, cuando el porcentaje de trabajadores fue de 26,6 % respecto al mismo trimestre de 2020 que cerró en 28,9 %. Adicionalmente, las mujeres fueron las más afectada con un porcentaje de 43,7 % de trabajo no remunerado en comparación con la tasa de los hombres que terminó el último trimestre móvil de 2020 en 17,8 %, aunque esta diferencia no es nueva en el indicador donde históricamente se ha visto que la población femenina tiene mayores tasas de trabajo no remunerado.

Para las 12 ciudades y áreas metropolitanas, este indicador aumentó 0,8 p.p. pasando de 31,3 % en el último trimestre de 2019 a 32,1 % en el mismo periodo de 2020. Por sexo las mujeres son las más afectadas con una tasa de 56,4 % frente al 15,1 % de los hombres.

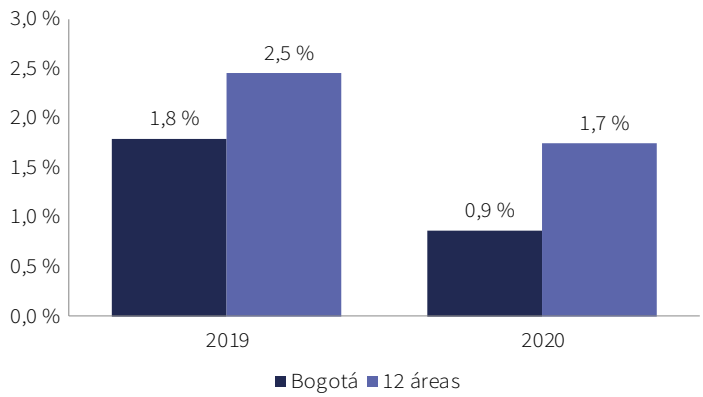
Gráfica 2.6 Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado en Bogotá y 12 áreas. Último trimestre móvil, 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En la ***quinta dimensión***, trabajo que debería abolirse, el indicador a evaluar para la ciudad es la tasa de trabajo infantil, la cual cerró en 2020 en 0,9 %, disminuyendo 0,9 p.p. respecto al cierre de 2019 cuando fue de 1,8 %, inferior a la tasa registrada en años anteriores. Esta misma tendencia se presenta para 12 ciudades y aéreas metropolitanas, donde terminó el año con una tasa de 1,7 %.

Gráfica 2.7 Tasa de trabajo infantil en Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2019 y 2020



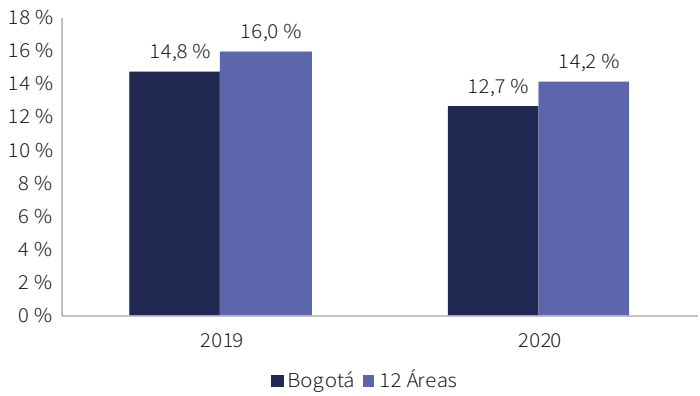
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora, para medir la estabilidad y seguridad en el trabajo en Bogotá, así como en las 12 ciudades y áreas metropolitanas, la ***sexta dimensión*** toma como indicadores de referencia la tasa de trabajo precario y los años de antigüedad en el trabajo. Para 2020 estas dos áreas geográficas solo cuentan con datos para el último trimestre del año, por esa razón el análisis se hace comparando su cambio respecto al mismo trimestre de 2019.

El primer indicador, como se observa en la Gráfica 2.8, mejoró para la ciudad al disminuir 2,1 p.p., comportamiento que se replicó en las 12 ciudades donde bajó 1,8 p.p. Esta caída puede indicar que en dichas áreas geográficas la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo a término fijo, ya sea verbal o escrito, en empresas particulares; o de trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares; o que se desempeñan como empleados domésticos y los trabajadores clasificados como jornaleros o peones, ha disminuido respecto al total de ocupados.

Sin embargo, por el periodo de análisis que se presenta la información también puede corresponder a un cambio estacionario explicado por la dificultad del DANE para poder aplicar la encuesta completa a lo largo de año.

Gráfica 2.8 Tasa de empleo precario en Bogotá y 12 áreas, último trimestre móvil 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora bien, respecto al total de años de antigüedad en un empleo, en la ciudad no se registró ningún cambio durante el último trimestre de 2020 comparado con el mismo periodo de 2019, como se observa en la Tabla 2.2. Sin embargo, las mujeres disminuyeron levemente el tiempo al pasar de 4,9 años el último trimestre de 2019 a 4,7 años en el mismo periodo de 2020, aspecto que también puede estar relacionado con la estacionalidad en la captura de los datos.

Tabla 2.2 Antigüedad en el trabajo según sexo en Bogotá (años), último trimestre 2019 y 2020

Área y sexo	2019	2020	Cambio 2016-2019*
Bogotá	5,2	5,2	Sin cambio
Hombres	5,5	5,6	Mayor estabilidad
Mujeres	4,9	4,7	Menor estabilidad

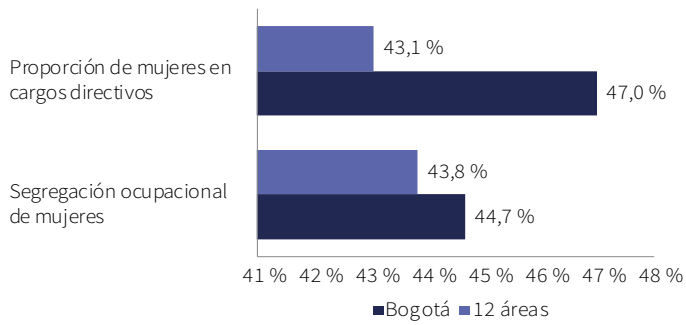
Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB
*El análisis de esta columna se refiere al cambio deseado entre los años de estudio

Por su parte, en la ***séptima dimensión:*** igualdad de oportunidades y trato en el empleo, se analizan aquellos indicadores que miden la segregación ocupacional según sexo, la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y la brecha salarial de género. Para el primer indicador, segregación ocupacional según sexo, se observa en 2020 una disminución de 2 p.p. en la tasa anual cuyo registro fue 44,7 %, lo que se considera un resultado positivo en el seguimiento de las dimensiones de trabajo decente y digno en la ciudad. Este mismo comportamiento se evidencia en las 12 áreas donde la tasa finalizó año en 43,8 %; es decir, 1,1 p.p. menos que al cierre de 2019.

El segundo indicador en esta dimensión evalúa la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos. Para Bogotá, esta proporción fue de 47 % en 2020, lo que significa un aumento de 3,3 p.p. con relación al registro en 2019 (43,7 %). Por su parte, para las 12 ciudades y áreas metropolitanas la proporción anual disminuyó 1,6 p.p. al pasar de 44,7 % en 2019 a 43,1 % en 2020. Frente a la comparación entre las dos áreas geográficas, la ciudad está 3,9 p.p. por encima del promedio en 12 áreas.

Este aspecto demuestra los avances que ha hecho Bogotá para llegar a la igualdad de género y la importancia que se le ha dado a la superación de las inequidades que se han presentado, especialmente en entornos como el mercado laboral. Sin embargo, la ciudad tendrá que seguir trabajando fuertemente en mejorar estos indicadores.

Gráfica 2.9 Proporción de mujeres en cargos directivos y segregación ocupacional (%) de mujeres, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, 2020

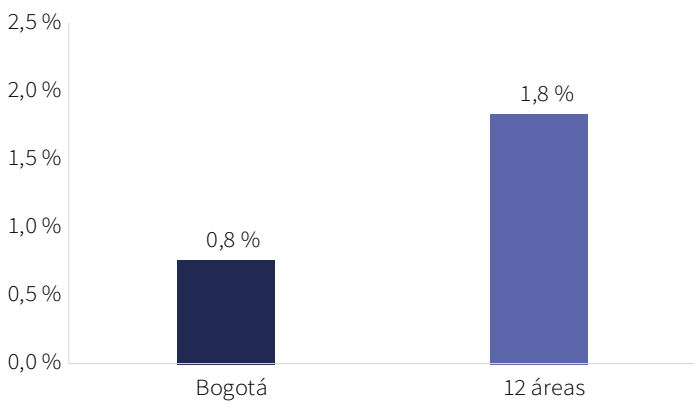


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Ahora, para el último trimestre de 2020, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Bogotá fue de 0,8 % y 1,8 % para 12 áreas. Aunque, por la disponibilidad de datos, no se pudo construir la tasa anual, el último trimestre de 2020 (0,8 %) registra un buen resultado frente al mismo periodo de 2019, cuando la brecha fue 2,6 %. No obstante, cabe resaltar que este resultado puede deberse a efectos estacionales en la captura de la información.

La medición y trabajo sobre este indicador es imprescindible si se tiene en cuenta que este tema hace parte de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible la cual incluye en su objetivo 8, sobre Trabajo Decente y Crecimiento Económico, la meta 8.5: "Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor". Así mismo, cabe resaltar la importancia del seguimiento del indicador para generar estrategias que sean útiles para avanzar hacia la eliminación de disparidades laborales en contra de las mujeres y al logro de su autonomía económica.

Gráfica 2.10 Brecha salarial de género, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, último trimestre 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Para la ***dimensión ocho*** no fue posible encontrar ningún dato sobre la tasa de mortalidad por accidente de trabajo, ni sobre la tasa de accidentalidad laboral durante el año 2020 en los reportes del Ministerio de Salud y Protección Social o en los reportes de SaluData de la Secretaría Distrital de Salud. Por esta razón no se pudo analizar su comportamiento para este periodo.

Respecto a la ***novena dimensión***, integrada por la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, para el segundo semestre de 2020, en Bogotá se registró un comportamiento negativo en los dos indicadores. Para el primer indicador, se observa una disminución de 6,7 p.p. al pasar de 34,1 % en segundo semestre de 2019 a 27,4 % para el mismo periodo de 2020. Ahora, respecto a la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, la disminución fue 5 p.p., pasando de 51,1 % a 46 %.

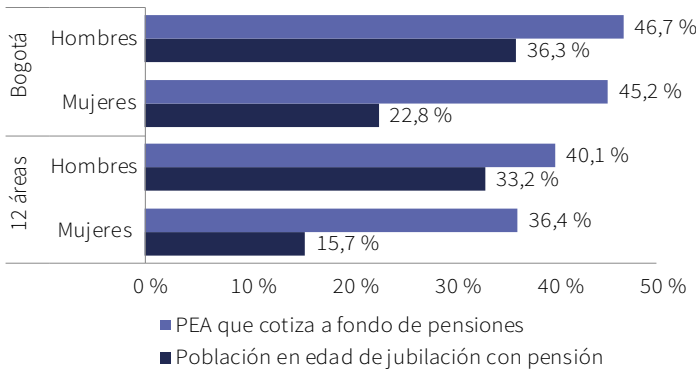
Al contrastarlo con los resultados del segundo semestre de 2020 en 12 ciudades y áreas metropolitanas, se observa un registro de 21,7 % para la población en edad de jubilación que percibe una pensión; es decir, 5,7 p.p. por debajo de esta tasa en Bogotá. Ahora bien, la PEA que cotiza a un fondo de pensiones está en el orden del 38,4 %; 7,6 p.p. menos que la registrada en la capital del país.

Por sexo en Bogotá, como se observa en la gráfica 2.11 los datos para segundo semestre muestran que hay una mayor proporción de hombres en edad de jubilación con pensión (36,3 %); mientras que, en las mujeres esta proporción es 13,4 p.p. menor con 22,8 %. Respecto a la PEA que cotiza a un fondo de pensión, la proporción es de 46,7 % para hombres y 45,2 % para mujeres; es decir, existe una diferencia de 1,5 p.p. entre sexos
.
En comparación con el segundo semestre de 2019, en los indicadores se observa una dinámica negativa tanto para hombres como para mujeres. Para hombres, la disminución fue 9,1 p.p. en la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y 5,3 p.p. para mujeres. En relación con la proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, la reducción fue 6,3 p.p. en el grupo de hombres y 3,6 p.p. para mujeres.

Para 12 ciudades y áreas metropolitanas, aunque las cifras siguen con la misma tendencia, la brecha es más marcada entre hombres y mujeres. En esta línea, la proporción de población en edad de jubilación con pensión es de 33,2 % para hombres y 15,7 % para mujeres, con una importante diferencia de 17,5 p.p. Ahora, en el grupo que integra la PEA que cotiza a un fondo de pensión, se registra una tasa de 40,1 % para hombres y 36,4 % para mujeres, con una diferencia de 3,6 p.p. a favor de los hombres.

Respecto a los resultados del segundo semestre en 2019, los dos indicadores presentaron caídas para los dos sexos en 12 áreas. El primer indicador, la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, tuvo una disminución de 6,9 p.p. para hombres y 2,7 p.p. para mujeres. Ahora, el segundo indicador, proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones, se redujo en 4,2 p.p. en hombres y 2,2 p.p. en mujeres.

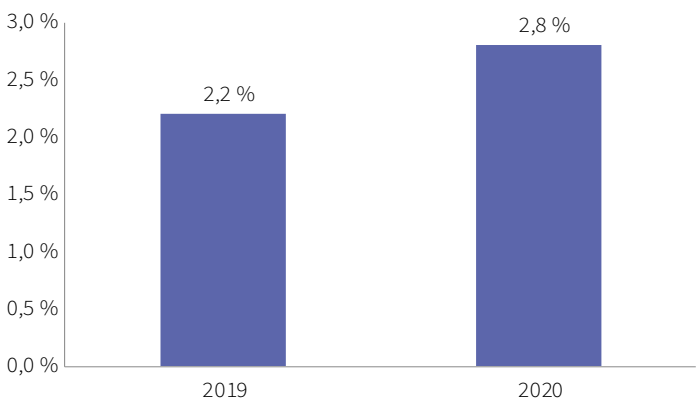
Gráfica 2.11 PEA que cotiza a fondo de pensiones y población de edad de jubilación con pensión, Bogotá y 12 ciudades y áreas metropolitanas, segundo semestre 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

La ***décima dimensión*** que se analiza en Bogotá es la del diálogo social y la representación de los trabajadores y de empleadores, la cual utiliza como indicador la tasa de sindicalización. Como se observa en la gráfica 2.12, la tasa de sindicalización aumentó 0,6 p.p. en el último trimestre de 2020 frente al mismo corte de 2019. Este aspecto, como se anotó en los apartados anteriores, puede corresponder a un efecto estacional en el cálculo del dato por las dificultades en la captura de la información completa para el año 2020.

Gráfica 2.12 Tasa de sindicalización, último trimestre 2019 y 2020



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

6. CONCLUSIONES

Este documento se elabora en el marco del objetivo principal de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno para la ciudad, el cual es "Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas". En esta se estableció hacer seguimiento y evaluación a las diez dimensiones de trabajo decente definidas para la ciudad.

En comparación con los resultados de 2016, publicados en el cuaderno No. 36 del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, las oportunidades de empleo siguen siendo un desafío para la política pública. Los resultados de **la primera dimensión** muestran que se requiere procurar el aumento en la tasa de ocupación, y contribuir con la disminución de las tasas de desempleo general, juvenil y de NINIS. Cuatro de los siete indicadores para Bogotá registraron un cambio negativo entre 2016 y 2019. El primero de ellos es la tasa de desempleo juvenil que aumentó 3,6 p.p., seguido del crecimiento en la tasa de NINIS con 3,1 p.p., y la tasa de desempleo con 1,6 p.p. por encima de su registro en 2016 y, finalmente, una caída en la tasa de ocupación de 2,7 p.p.

El resultado de estos cuatro indicadores representa un reto importante para la ciudad en términos de la implementación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, especialmente sobre las estrategias y el plan de acción que se deberá desarrollar a partir de políticas activas de empleo que logren mejorar la oferta laboral, incrementar la demanda y optimizar el funcionamiento de dicho mercado.

Lo anterior, en vista de la agudización en 2020 donde los resultados para estos indicadores siguen la misma tendencia con una tasa de ocupación que bajó 8,9 p.p. respecto a 2019, una tasa de desempleo que aumentó 7,3 p.p. al pasar de 10,9 % en 2019 a 18,2 % en 2020 y, finalmente, un aumento en la tasa anual de desempleo juvenil de 8,7 p.p. Para el segundo semestre de 2020 se presenta un aumento en la tasa de NINIS de 8,7 p.p., con relación al mismo periodo de 2019.

La **segunda dimensión**, donde se abordan los aspectos relacionados con ingresos adecuados y trabajo productivo, no presentó mayores cambios para los periodos de análisis. Los resultados de los cuatro indicadores fueron los siguientes: el primero es la tasa de asalariados pobres, indicador que no fue posible calcular debido a que, desde 2019 en la base de datos de pobreza falta información suficiente en los microdatos por región para poder cruzarlos con los microdatos de mercado laboral de la GEIH y calcular

los ocupados pobres. Sin embargo, es necesario señalar que este indicador no registró ningún cambio entre 2016 y 2018, manteniéndose en 6,5 %.

Así mismo, los asalariados con bajos ingresos, disminuyeron 0,6 p.p. en 2019 respeto a 2016; no obstante, aunque no se cuenta con información de cierre para 2020, el último trimestre móvil de año mostró un aumento de 1 p.p. Frente a este resultado, la remuneración media por horas aumentó en términos nominales $481,7 entre 2016 y 2019, mientras que para el último trimestre móvil de 2020 esta se redujo $137. Esta cifra llama la atención; aunque la ciudad no puede intervenir en este indicador de manera directa, sí puede a través de la mesa de políticas salariales y laborales de Bogotá opinar en las discusiones que en esa materia se dan en este escenario, con el fin de mejorar los ingresos de los ciudadanos.

Por último, en esta dimensión está el número de asalariados que recibieron capacitación; dato que cerró 2019 con 1.070 personas más que en 2016. Sin embargo, para el cierre de 2020 este indicador refleja un retroceso en el número de asalariados que accedieron a capacitación con 1.568 personas menos respecto a 2019 y, aunque los datos para los indicadores de asalariados y remuneración media por horas no son comparables por la temporalidad, es necesario prestar atención a los cambios que se reflejaron en 2020; aspecto que deberá revisarse a la luz no solo de la implementación de la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, sino a través de las diferentes intervenciones que se realizan en la ciudad para lograr que los ciudadanos y ciudadanas tengan unos ingresos adecuados y un trabajo productivo.

La tercera dimensión, horas de trabajo decente, se mide en Bogotá a través de la tasa de trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas, la cual registró un leve cambio al disminuir 0,3 p.p. respecto a 2016; sin embargo, entre 2019 y 2020, el cambio fue significativo con una reducción de 3,3 p.p. en la tasa. Este comportamiento puede indicar que el trabajo en casa o el teletrabajo, modalidades implementadas de forma masiva en la ciudad durante 2020 para contener los efectos del coronavirus, mejoraron la productividad laboral al disminuir ese tipo de jornadas laborales, lo cual deberá estudiarse a fondo en lo sucesivo para identificar si es una buena herramienta que contribuye con la reduciendo este indicador.

Se identificaron mejoras **entre la cuarta y la séptima dimensión**, relacionadas con horas de trabajo decente; conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal; trabajo que debe abolirse; estabilidad y seguridad en el trabajo; e igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. No obstante, es fundamental no perder el terreno ganado y continuar con el fortalecimiento de estas dimensiones de trabajo digno.

La cuarta dimensión está estrechamente relacionada con la tercera dimensión, ya que mide la conciliación del trabajo con la vida familiar y la vida personal. El indicador que se utiliza es la tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado, la cual presentó un comportamiento positivo disminuyendo 2,8 p.p. respeto a 2016. No obstante, para el último trimestre móvil de 2020, esta tasa aumentó 2,3 p.p. respecto al mismo periodo de 2019.

Este cambio, aunque no refleja el comportamiento anual, puede indicar que a pesar de que las jornadas excesivamente largas disminuyeron, las actividades no remuneradas como el cuidado de niños o adultos, así como la realización de labores domésticas, aumentaron durante 2020 producto de las restricciones de movilidad y de las modalidades de trabajo antes mencionadas. Este impacto, como se describió en los capítulos anteriores, ha afectado de forma directa a las mujeres con tasas superiores al 40 % en Bogotá y 50 % en las 12 áreas.

La quinta dimensión es el trabajo que debería abolirse, medido a través de la tasa de trabajo infantil cuyo resultado en 2019 permite concluir que Bogotá va por buen camino, con una disminución de 1,8 p.p. respecto a 2016, alcanzando muy de cerca la meta planteada a 2038, donde la ciudad espera una tasa promedio de 1,3 %. Lo anterior, sugiere continuar con las acciones de coordinación entre entidades de orden nacional y distrital que trabajan en procura de la reducción de las tasas de trabajo infantil y de actividades encaminadas a la promoción y sensibilización de la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente.

Por otro lado, la estabilidad y seguridad en el trabajo es **la sexta dimensión**, medida en Bogotá con la tasa de empleo precario y los años de antigüedad en el empleo, los cuales reflejaron cambios positivos entre 2016 y 2019. El primero presentó una disminución de 2,4 p.p. y el segundo un aumento de 0,4 años. Para el último trimestre de 2020 respecto al mismo periodo de 2019, se observa similar comportamiento, el cual se debe mantener para asegurar la estabilidad laboral de los bogotanos y bogotanas.

Frente a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, **séptima dimensión**, este indicador cerró 2019 con cambios no tan positivos en comparación con 2016. En los tres indicadores utilizados por la ciudad para medir el avance de esta dimensión, la segregación ocupacional según sexo bajó 0,6 p.p. que, aunque indica una menor segregación, persiste la tendencia de los hombres o mujeres para desarrollar trabajos diferentes. Este comportamiento se puede corroborar con la proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos que cayó 2,8 p.p. entre 2016 y 2019; este resultado afectó la brecha salarial que, si bien estadísticamente disminuyó 2,5 p.p. entre 2016 y 2019, este último año aumentó 2,8 p.p. respecto a 2018 cuando su porcentaje llegó a 2,7 %. Este retroceso significa que Bogotá se vuelve a alejar de la simetría salarial de sexo.

La octava dimensión busca conocer qué tan seguros son los entornos de trabajo en la cuidad, medido a través de las tasas de mortalidad por accidente de trabajo y de accidentalidad laboral. Los resultados son negativos para las dos tasas, especialmente la primera la cual aumentó 0,6 p.p. al pasar de 3,2 % en 2016 a 3,8 % en 2019, donde los sectores que más reportaron muertes por esta causa fueron; minas y canteras, seguido de construcción; agricultura, ganadería, caza y silvicultura; transporte, almacenamiento y comunicaciones; y, finalmente, el sector inmobiliario. Respecto a la tasa de accidentalidad laboral su cambio no fue significativo disminuyendo 0,1 p.p. entre 2016 y 2019; para el año 2020 no fue posible reportar ningún avance en estos indicadores en razón a que el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aún no publico la información. Este comportamiento sugiere un análisis a profundidad liderado por los actores del mercado de trabajo que contribuyen con la implementación y desarrollo del capítulo IV, acceso a la protección y seguridad social de la Política de Trabajo Decente y Digno de Bogotá.

La seguridad social es la **novena dimensión**, medida con la proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión y la proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones. Estos indicadores, aunque estadísticamente registraron cambios positivos en la ciudad, son de especial atención en materia de política pública. Lo anterior, teniendo en cuenta que solo el 34 % de las personas en edad de jubilación reciben una pensión en Bogotá y que el 50,4 % de la población económicamente activa cotiza a un fondo de pensiones; resultados que reflejan las dificultades de la población para asegurar su retiro. En este sentido, es importante que a través de la política se estudien las estrategias que deberá implementar la ciudad, en vista del cambio en la pirámide poblacional. Además, en segundo semestre de 2020 respecto al mismo periodo de 2019, se evidencia un relevante retroceso que puede estar relacionado con el cambio de la dinámica del mercado laboral como consecuencia de la pandemia por COVID-19.

Finalmente, en la **décima dimensión** se encuentra los indicadores sobre diálogo social y la representación de trabajadores y de empleadores. En esta dimensión debía monitorearse con cuatro indicadores: la tasa de sindicalización, el número de empresas afiliadas a organizaciones de empleadores, la tasa de cobertura de la negociación colectiva y los días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales. Sin embargo, desde 2014 no ha sido posible conocer el comportamiento de los tres últimos, razón por la cual el análisis se realizó solo del primer indicador que, para Bogotá cierra 2019 con una tasa de 2,2 %, disminuyendo 1,2 p.p. respecto a 2016 cuando el indicador fue 3,4 %. Esta caída en el indicador debe llamar la atención de la política, con el fin de identificar cuál es la razón para que los trabajadores disminuyeran su afiliación a las organizaciones sindicales.

7. BIBLIOGRAFÍA

ACNUR. (01 de Junio de 2019). *La Agencia de la ONU para los refugiados*. Obtenido de https://eacnur.org/blog/trabajo-infantil-que-es-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/

Agut, S., & Martín, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica.* Apuntes de Psicología, 25(2), 201-214. Obtenido de http://copao.cop.es/files/contenidos/VOL25_2_7.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2015). *Decreto 380 de 2015*. Bogotá D.C.: Alcaldía Mayor de Bogotá. Obtenido de https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=63092&dt=S

Banco Mundial. (2020). *Desempleo, total de jóvenes (% de la población activa total entre 15 y 24 años de edad) (estimación modelado OIT).* Banco Mudnial. Obtenido de https://datos.bancomundial.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS

CEPAL/ OIT. (2019). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina. Santiago de Chile: CEPAL, OIT.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_725432.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2018). *Estudios innovadores sobre economía, género e indicadores.* Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/INVESTIGAS_innova_estadisticas_genero.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Ajustes metodológicos en la Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH en el marco de la coyuntura sanitaria por el COVID-19.* Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_ajustesmetodologicos_covid19_feb_20.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *COVID-19 Brechas de género en el mercado laboral 2020: Informe sobre desempleo e informalidad ¿Podría la actual crisis aumentar a brecha de género en desempleo e informalidad?* Bogotá D.C.: Departamento Administrativo Nacional de Estadistica. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral-2.pdf

Duque, J. P. (2013). *El trabajo decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectiva.* Bogotá: Universidad de Los Andes; Alcaldía Mayor de Bogotá.

Fedesarrollo. (2016). *Informe Mensual del Mercado Laboral*. Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3857

Fedesarrollo. (2018). *Migración venezolana a Colombia.* Bogotá D.C.: Fedesarrollo. Obtenido de https://fedesarrollo.org.co/sites/default/files/iml-octubre_2018-web.pdf

Horbath, J. (2017). *Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México.* Ciudad de México. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-90362017000200159#:~:text=La%20segregaci%C3%B3n%20ocupacional%20por%20g%C3%A9nero,2002%3B%20OIT%2C%202003).

Ministerio del Trabajo. (2015). *Estrategia nacional para prevenir y erradicar las peores formas de trabajo infantil y proteger al joven trabajador.* Bogotá D.C.: Gobierno nacional de Colombia. Obtenido de https://app2.mintrabajo.gov.co/siriti/info/estrategia_colombia_2008_2015.pdf

Observatorio de Salud de Bogotá. (2021). *Demografía y salud. Bogotá D.C.: Secretaría Distrital de Salud.* Obtenido de https://saludata.saludcapital.gov.co/osb/index.php/datos-de-salud/demografia/piramidepoblacional/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2008). *Educación y Trabajo: Lecciones desde la prácticainnovadora en América LatinaRed Regional de Innovaciones Educativas para América Latina y el Caribe.*
Santiago de Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/in/documentViewer.xhtml?v=2.1.196&id=p::usmarcdef_0000160881&file=/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_f5b7760a-6f3d-47d1-8178-d7f60bd6c4d1%3F_%3D160881spa.pdf&locale=es&multi=true&ark=/ark:/48223/p

Organización Inetrnacional del Trabajo. (2003). *Superar la pobreza mediante el trabajo.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf

Organización internacional del Trabajo. (2017). *El Futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: Diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento. Organización internacional de Trabajo.* Obtenido de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/futuro_FP_ALC_OR_Cinterfor_web.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf
Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2019.* Ginebra: Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Los jóvenes y el COVID-19. Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753054.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1 de Enero de 2020). *Organización Internacional del Trabajo.* Recuperado el 25 de Febrero de 2020, de http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (01 de 01 de 2020). *Organización Internacional del Trabajo.* Recuperado el 25 de 02 de 2020, de https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3366
Organización Internacional del Trabajo. (Enero01 de 2020). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: tendencias 2020.* Ginebra: Producido por la Unidad de Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_757163.pdf

Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2020). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Programa para las Naciones Unidas para el Desarrollo*|. Obtenido de https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html

Robayo, C. D., & García Estévez, J. (2019). *Desempleo juvenil en Colombia: ¿la educación importa?* Bogotá D.C.: Universidad Autónoma de Madrid, España y Universidad de los Andes, Colombia. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/fype/v11n1/2248-6046-fype-11-01-101.pdf

Sánchez, F., Munaria, A., Velasco, T., Ayala, M., & Pulido, X. (2016). *Caracterización de la educación media en Colombia. Beneficios económicos y laborales de laeducación media y acceso a la educación superior.* Bogotá D.C.: Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Universidad de Los Andes. Obtenido de https://egob.uniandes.edu.co/images/books/DT/DT-35.pdf

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. (2015). *Decreto 380 de 2015.* Bogotá D.C.: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Obtenido de http://www.desarrolloeconomico.gov.co/transparencia/planeacion/politicas-y-lineamientos/decreto-380-2015

Universidad del Rosario. (2016). *Perfil actual de la Informalidad Laboral en Colombia: Estructura y retos.* Bogotá D.C.: Universidad del Rosario. Obtenido de https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Documentos/Reporte-LaboUR-Informalidad-Mayo-2018-PERFIL-ACTUA.pdf

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO
BOGOTÁ

Contenido

Pág.

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE LA PPTDD EN BOGOTÁ (DISTRITO CAPITAL), 2016-2020 3

1.1. OBJETIVO NO. 1: PROMOVER PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO DECENTE. 3

1.1.1. Dimensión 3: Horas de trabajo decente. 4

1.1.2. Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal. 4

1.1.3. Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse. 4

1.1.4. Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. 5

1.1.5. Dimensión 1: Oportunidades de empleo. 6

1.1.6. Dimensión 2: Ingresos adecuados y trabajo productivo. 7

1.2. OBJETIVO NO.3: PROMOVER EL ACCESO A LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL. 7

1.2.1. Dimensión 6: Estabilidad y seguridad en el trabajo. 8

1.2.2. Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro. 8

1.2.3. Dimensión 9: Seguridad Social. 8

1.3. OBJETIVO NO.4: GENERAR CONDICIONES PARA EL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO. 8

1.3.1. Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores. 9

CONCLUSIÓN 9

REFERENCIAS 11

Lista de Tablas

Pág.

Tabla 1. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no.1: Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente, 2016-2020 3
Tabla 2. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no. 2: Generar oportunidades de empleo, 2016-2020..... 5
Tabla 3. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no.3: Promover el acceso a la protección y seguridad social, 2016-2020 7
Tabla 4. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no.4: Generar condiciones para el diálogo social tripartito, 2016-2020..... 8

1. DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LOS INDICADORES DE LA PPTDD EN BOGOTÁ (DISTRITO CAPITAL), 2016-2020

La Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021), mediante el Cuaderno de Desarrollo Económico No. 49, presentan el seguimiento a las dimensiones e indicadores del trabajo decente y digno en la PPTDD en Bogotá, durante dos períodos de tiempo: 2016-2019 con periodicidad anual y 2019-2020; en este último, algunos indicadores tienen periodicidad anual, mientras que otros tienen corte en el segundo semestre, último trimestre o no se reportó infomación, debido a las metodologías adoptadas por el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) en el año 2020, como consecuencia de las condiciones de prevención y mitigación del virus Covid 19. En ese sentido, se tiene en cuenta que los resultados para el año 2020, también muestran los efectos de esta pandemia, en la recolección y producción de datos, el crecimiento económico y el mercado laboral de las ciudades de las zonas altamente urbanizadas.

Ahora bien, esta sección describe y analiza a modo de resumen, la evolución de los objetivos de trabajo decente de acuerdo con la OIT y las dimensiones e indicadores de trabajo digno y decente de la PPTDD en Bogotá.

1.1. OBJETIVO NO. 1: PROMOVER PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO DECENTE.

A continuación, la Tabla 1 muestra la comparación del seguimiento a los indicadores de las dimensiones: **3, 4, 5** y **7** correspondientes al objetivo no. 1 del trabajo decente. En general, cinco (5) indicadores cambiaron positivamente entre 2016 y 2019, y solo un (1) indicador cambió negativamente entre 2019 y 2020, lo que refleja avances significativos en el cumplimiento de la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo decente en Bogotá.

Tabla 1. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no.1: Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente, 2016-2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2020-2019
3. Horas de trabajo decente.	Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas	29,10%	26,40%	28,00%	28,80%	-0,30%	Anual	28,80%	25,50%	-3,30%
4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.	Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	29,70%	27,30%	25,20%	26,90%	-2,80%	Último trimestre	26,60%	28,90%	2,30%
5. Trabajo que debería abolirse.	Trabajo infantil	3,60%	2,50%	2,20%	1,80%	-1,80%	Anual	1,80%	0,90%	-0,90%
7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.	Segregación ocupacional según sexo	47,20%	46,90%	46,50%	46,70%	-0,50%	Anual	46,70%	44,70%	-2,00%
	Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	46,60%	43,60%	46,80%	43,70%	-2,90%	Anual	43,70%	47,00%	3,30%
	Brecha salarial de género	8,00%	3,70%	2,70%	5,50%	-2,50%	Último trimestre	2,60%	0,80%	-1,80%

Fuente. Elaboración propia con base a Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021)

1.1.1. Dimensión 3: Horas de trabajo decente.

El tiempo es crucial cuando se habla de trabajo decente, pues ello implica jornadas de trabajo con periodos adecuados de descanso y recuperación, debido a que el exceso de horas de trabajo puede tener efectos nocivos en la salud de los trabajadores y aumentar el riesgo de accidentes laborales (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2022). En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo estableció que "La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana" (Artículo 161)

De ahí que, la medición de la ***Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas*****,** tuvo un comportamiento positivo en los dos períodos de estudio, ya que pasó de 29,10% en el año 2016 a 28,8% en 2019, es decir, una reducción de 0,3 p.p. En promedio, el 28,08% de los trabajadores en Bogotá tenían jornadas laborales largas de manera excesiva, durante este primer periodo de tiempo estudio.

Además, el indicador llegó a ser de 25,5% en el 2020, lo que significa que Bogotá tuvo una mejoría de 3.3 p.p en ese año, respecto a las horas de trabajo decente. En suma, el año 2020 implicó el desarrollo de algunas actividades de trabajo desde la casa, por lo que se debe seguir teniendo en cuenta las recomendaciones de la OIT, la legislación nacional, convenios colectivos y reglamentos internos vigentes frente a que las horas de trabajo y los descansos (OIT, 2020).

1.1.2. Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal.

Esta dimensión involucra algunos aspectos que conciernen a los principios y derechos fundamentales de trabajo y protección social, como, por ejemplo, la licencia de maternidad y vacaciones, entre otros. También aborda el fenómeno de la intensificación del trabajo generado por la competitividad en el mercado laboral, la que genera conflictos en el entorno familiar y la vida personal de los trabajadores. La medición de la dimensión se hace a través de la ***Tasa de trabajo no remunerado frente al remunerado,*** la que para el primer periodo de tiempo analizado, tuvo un promedio de 27,28% y un comportamiento positivo al pasar de 29,70% a 26,90% entre 2016 y 2019, o sea, una reducción de 2,8 p.p; sin embargo entre 2019 a 2020 el estado pasó a ser negativo, pues la tasa aumentó en 2.3 pp. De esa manera, este es uno de los indicadores que se deben mejorar en el corto plazo, para avanzar hacia la promoción de los principios y derechos fundamentales del trabajo decente en la capital.

1.1.3. Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse.

El trabajo que debería abolirse, hace referencia a los tipos de trabajo que no son deseables, en cuanto van en contravía a los principios y derechos fundamentales del trabajo establecidos por la OIT, y en algunos casos, se puede llegar a atentar incluso los derechos humanos de los trabajadores. De ese modo, en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a 2030, se planteó una meta específica que busca lograr la erradicación a largo plazo de estos tipos de trabajo.

Particularmente, el indicador a través del cual se mide el comportamiento de esta dimensión es la proporción del ***Trabajo infantil***, la cual fue del 3,6% en el año 2016 y 1,8% en 2019. Dicho de otra manera, este tipo de trabajo se redujo en 1,8 p.p, lo que fue positivo en este primer periodo de

tiempo, y la tendencia continua para el segundo periodo de tiempo de análisis, en tanto la tasa se redujo en 0,9 p.p entre 2019 y 2020.

Es así como Bogotá viene avanzando en la erradicación total del trabajo infantil en todas sus formas, en incluso, entre 2016 y 2019 mantiene una tasa promedio de 2,53%, mientras que en las 12 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia es de 2,93%.

1.1.4. Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Esta dimensión abarca tres indicadores y busca hacer la medición de la desigualdad a través de la diferenciación por sexo, ya que se entiende que disminuir la segregación ocupacional, las diferencias de género en la ocupación de cargos directivos y la disminución de la brecha salarial de género, son condiciones necesarias para lograr un empleo digno y decente para las mujeres que hacen parte del mercado laboral de la ciudad de Bogotá.

La Segregación ocupacional y la brecha salarial de género promedio entre 2016 y 2019 en Bogotá fueron del 46,83% y 4,98%, mientras que a nivel nacional (12 ciudades y áreas metropolitanas) fueron del 45,18% y 4,23%, tasas que siguen siendo altas para Colombia. No obstante, la ***Segregación ocupacional según sexo*** y la ***Brecha salarial de género*** muestran un comportamiento positivo entre 2016 y 2019, ya que cambiaron de 47,20% a 46,70% y de 8% a 5,5%, respectivamente, es decir, los dos indicadores se redujeron en 0,5 p.p y 2,5 p.p, respectivamente. Esta evolución positiva se mantiene entre 2019 y 2020, pues la Segregación ocupacional según sexo se redujo en 2 p.p y la Brecha salarial en 1,8 p.p.

Por su parte, la ***Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos***, cambió negativamente entre 2016 y 2019, ya que se redujo en 2,9 p.p, y mejoró en 3,3 p.p al pasar de 43,7% al 47% entre 2019 y 2020.

OBJETIVO NO.2: GENERAR OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Por lo que se refiere al objetivo no. 2 del trabajo decente, la Tabla 2 presenta el balance del seguimiento a los indicadores de las dimensiones **1** y **2**.

Tabla 2. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no. 2: Generar oportunidades de empleo, 2016-2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2020-2019
1. Oportunidades de empleo.	Tasa de Ocupación	64,20%	62,30%	61,90%	61,50%	-2,70%	Anual	61,50%	52,50%	-9,00%
	Tasa de Desempleo	9,30%	10,50%	10,50%	10,90%	1,60%	Anual	10,90%	18,20%	7,30%
	Tasa de Desempleo en Jóvenes	15,10%	19,20%	19,40%	18,70%	3,60%	Anual	18,70%	27,50%	8,80%
	Tasa de Ninis	17,40%	17,20%	17,40%	20,50%	3,10%	2 semestre	19,50%	28,20%	8,70%
	Tasa de Informalidad	42,50%	41,70%	41,80%	40,60%	-1,90%	2 semestre	40,70%	41,80%	1,10%
	Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares	33,20%	31,90%	32,10%	33,20%	0,00%	Anual	33,20%	36,60%	3,40%
	Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	59,00%	60,40%	60,30%	59,50%	0,5%	Anual	59,50%	59,40%	-0,10%

DIMENSIÓN	INDICADOR	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2020-2019
2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.	Tasa de trabajadores pobres	6,50%	6,50%	6,50%	Sin Dato	Sin Dato	Sin información	Sin dato	Sin Dato	Sin Dato
	Proporción de asalariados con bajos ingresos	7,70%	7,00%	7,70%	7,10%	-0,60%	Último trimestre	7,40%	8,10%	0,70%
	Remuneración media por horas	$ 7.200	$ 7.491	$ 8.010	$ 8.429	$ 1.229	Último trimestre	$ 8.072	$ 8.292	$ 220
	Asalariados que recibieron capacitación recientemente	848	291	864	1934	1086	Anual	1934	366	-1568

Fuente. Elaboración propia con base a Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021)

Como se observa, cuatro (4) indicadores cambiaron negativamente, cinco (5 lo hicieorn de manera positiva, un indicador no cambio y sobre otro no se reportó datos entre 2016 y 2019. Mientras que la situación es algo más preocupante para el periodo 2019 y 2020, en cuanto nueve (9) indicadores experimentaron un retroseso y solo un indicador mantuvo su comportamiento positivo.

1.1.5. Dimensión 1: Oportunidades de empleo.

Esta dimensión se compone de siete indicadores, de los cuales, cuatro variaron negativamente en el primer periodo de estudio (2016-2019), a saber, la ***Tasa de Ocupación*** se redujo en 2,7 p.p, la ***Tasa de Desempleo*** aumentó en 1,6 p.p, la ***Tasa de Desempleo en Jóvenes*** aumentó en 3,6 p.p, y la ***Tasa de Ninis*** [1] aumentó en 3,1 p.p; dichos indicadores continuaron cambiando de manera negativa y considerable entre 2019 y 2020, pues los variaciones fueron de -9,00 p.p, 7,30 p.p, 8,80 p.p y 8,70 p.p, respectivamente.

También cabe resaltar que, la ***Tasa de Informalidad*** se redujo de 42,50% en 2016 a 40,60% en 2019, es decir, el indicador cambio favorablemente en 1,9 pp, pero, pasó del 40,70% a 41,80% en el segundo semestre de 2019 al mismo periodo de 2020 (1,8 p.p). De igual manera, la ***Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola*** se comportó positivamente entre 2016 a 2019, al pasar de 59,00% a 59,50% (0,5 p.p), y negativamente entre 2019 y 2020, pues pasó levemente de 59,50% a 59,40% (-0,1 p.p). Por su parte, la ***Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares*** [2] no experimentó cambios en el primer periodo de análisis, no obstante, aumentó a 36,60% en 2020, lo que significa un cambio negativo de 3,4 p.p en el según período de análisis.

Sí bien Bogotá presenta mejores desempeños del Valor Agregado Bruto y la mayoría de indicadores de la dimensión Oportunidades de empleo respecto al resto del país, debe fortalecer su mercado laboral, y en particular, promover condiciones de acceso para los jóvenes y las mujeres, ya que entre 2016 y 2019, en promedio la tasa de ocupación fue 62,48, la tasa de desempleo (10,30%), NINIs (18,13%), la Tasa de informalidad (41,65%) y la proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares en la ocupación total (32,60%). De esa manera, la mejoría de estos indicadores conllevaría al logro de niveles aceptables de trabajo decente y digno para los residentes bogotanos.

[1] Se emplea para referirse a jóvenes que ni estudian ni trabajan.
[2] Aquellas personas que llevan su **propia** empresa o ejercen **por** su **cuenta** y **con** autonomía una profesión liberal, para lo cual pueden a su vez contratar empleados a los que remuneran mediante un sueldo.

1.1.6. Dimensión 2: Ingresos adecuados y trabajo productivo.

Esta dimensión refleja que el ingreso que percibe un trabajador determina la calidad de vida que puede alcanzar, de ahí que, es necesario una remuneración justa y suficiente para lograr acceder a condiciones dignas. Inicialmente, tres indicadores se comportaron positivamente en el primer periodo de análisis, ya que la ***Proporción de asalariados con bajos ingresos*** fue de 7,70% en 2016 y 7,10% en 2019 (-0,6 p.p), la ***Remuneración media por horas*** pasó de $ 7.200 a 8.429 ($ 1.229) y los ***Asalariados que recibieron capacitación recientemente***, llegó de 848 a 1.934 (1.086) entre 2016 y 2019.

Por otro lado, la ***Tasa de trabajadores pobres*** es de 6,5% para 2016 y 2018, pero no se cuenta con este dato para 2019 y 2020. Ahora bien, la segunda dimensión muestra que dos indicadores presentan un comportamiento negativo para el periodo 2019 a 2020, es así que hubo aumento en asalariados con bajos ingresos (0,7 p.p) y una reducción de 1.568 asalariados que han recibido capacitación recientemente; mientras que el indicador de Remuneración media por horas tuvo un comportamiento positivo ($220), pero es un cambio inferior al presentado en años anteriores, ya que el promedio de este indicado entre 2016 y 2019 fue de $ 984,25.

1.2. OBJETIVO NO.3: PROMOVER EL ACCESO A LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD SOCIAL.

La dimensión **6, 8** y **9** hacen parte del objetivo no. 3 del trabajo decente, el cual mantuvo avances importantes en el primer periodo de análisis (2016-2019), en cuanto cinco de los seis indicadores se comportaron positivamente. Sin embargo, el panorama cambia para el segundo periodo de análisis (2019-2020), ya que solo un indicador cambio positivamente. Esto significa que a Bogotá le corresponde afrontar varios retos frente a este objetivo, sobre todo en materia de seguridad social.

Tabla 3. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no.3: Promover el acceso a la protección y seguridad social, 2016-2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2020-2019
6. Estabilidad y seguridad en el trabajo.	Tasa de trabajo precario	16,80%	16,10%	15,80%	14,40%	-2,40%	Último trimestre	14,80%	12,70%	-2,10%
	Años de antigüedad en el trabajo	4,8	5	5,2	5,2	0,4	Último trimestre	5,2	5,2	0
8. Entorno de trabajo seguro.	Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	3,20%	2,80%	3,30%	3,80%	0,60%	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
	Tasa de accidentalidad laboral	4,90%	4,40%	4,00%	4,80%	-0,10%	Sin información	Sin dato	Sin dato	Sin dato
9. Seguridad Social.	Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	33,90%	30,00%	33,30%	34,00%	0,10%	2 semestre	34,10%	27,40%	-6,70%
	Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones	49,50%	50,30%	50,50%	50,40%	0,90%	2 semestre	51,10%	46,00%	-5,10%

Fuente. Elaboración propia con base a Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021)

1.2.1. Dimensión 6: Estabilidad y seguridad en el trabajo.

Como su nombre lo indica, esta dimensión busca identificar aquellos empleos que no cumplen con unas condiciones mínimas de estabilidad y seguridad en el trabajo, a través del grado de permanencia en el empleo. Los indicadores a través de los cuales se hace la medición son: ***Tasa de empleo precario,*** el único indicador que tuvo un comportamiento positivo tanto para 2016-2019 como para 2019-2020, en la medida que se redujo en 2,4 p.p y 2, 1 p.p, respectivamente. El indicador sobre ***Años de antigüedad en el trabajo***, también evolucionó de manera positiva al pasar de 4,8 en 2016 a 5,2 en 2019 (0,4), pero no experimentó cambios entre 2019 y 2020.

Se debe tener en cuenta que el primer indicador se refiere a aquellos contratos cuya duración es corta y su ejecución es a término fijo; y el segundo es complementario en la medida en que la antigüedad es el mejor indicador de estabilidad laboral.

1.2.2. Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro.

Esta dimensión aborda la seguridad y salud ocupacional como componentes esenciales del trabajo decente y digno, es así que, busca evaluar que el entorno laboral sea preservador de la integridad física y mental de los y las trabajadoras. En ese sentido, es preocupante el aumento de 0,6 p.p en la Tasa de mortalidad por accidente de trabajo entre 2016 y 2019, mientras que no se tuvo datos para el año 2020. Por el contrario, se observa un cambio favorable de la ***Tasa de accidentalidad laboral***, la cual pasó de 4,90% en 2016 a 4,80% en 2019 (-0,1 p.p), pero tampoco se tuvo datos para el año 2020.

1.2.3. Dimensión 9: Seguridad Social.

La seguridad social, conformada por la asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes, es fundamental para lograr un trabajo decente (OIT, 2022). Es así como en la batería de indicadores de la PPTDD de Bogotá, se incluyeron dos indicadores que describen las mejores condiciones en materia de seguridad social.

Tanto la ***Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión*** como la ***Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones,*** experimentaron cambios positivos entre 2016 y 2019. En el primero caso, la cifra pasó ligeramente de 33,90% a 34,00% (0,1 p.p) y en el segundo, de 49,50% a 50,40% (0,9 p.p). Sin embargo, en el periodo 2019-2020, los dos indicadores se comportaron negativamente al reducirse en 6,7 p.p y 5,10 p.p, respectivamente.

1.3. OBJETIVO NO.4: GENERAR CONDICIONES PARA EL DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO.

El objetivo no. 4 de trabajo decente se compone aquí de una sola dimensión, la cual, de manera general se comportó negativamente entre 2016 y 2019, pero positivamente entre 2019 y 2020.

Tabla 4. Bogotá. Evolución de las dimensiones e indicadores del objetivo no.4: Generar condiciones para el diálogo social tripartito, 2016-2020

DIMENSIÓN	INDICADOR	2016	2017	2018	2019	Cambio 2019-2016	Corte 2019-2020	2019	2020	Cambio 2020-2019
10. Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.	Tasa de sindicalización	3,40%	2,50%	2,40%	2,20%	-1,20%	Último trimestre	2,20%	2,80%	0,60%

Fuente. Elaboración propia con base a Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021)

1.3.1. Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores.

Esta dimensión abarca el diálogo social como todo tipo de negociación, o intercambio de información entre representantes del gobierno, empleadores y trabajadores, a través de la construcción de consensos entre los actores del mercado de trabajo. El indicador seleccionado para hacer seguimiento a esta dimensión es la ***Tasa de sindicalización***, la cual pasó de 3,40% en 2016 a 2,20% en 2020, pero posteriormente mostró una variación positiva, de 0,6 p.p entre 2019 y 2020.

CONCLUSIÓN

Al analizar el comportamiento de la batería de indicadores de la PPTDD en Bogotá, según las sugerencias metodológicas contempladas por la Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L.(2021), se establece que:

- El objetivo no. 1: Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente se compone de cuatro dimensiones, las cuales, en términos generales, experimentaron cambios positivos en ambos periodos de tiempo, pues cinco (5) de los seis (6) indicadores evolucionaron positivamente entre 2016 y 2019 (Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado, Trabajo infantil, Segregación ocupacional según sexo y Brecha salarial de género). Entre 2019 y 2020 también evolucionaron favorablemente cinco (5) de los seis (6) indicadores (Proporción de trabajadores con jornadas laborales excesivamente largas, Trabajo infantil, Segregación ocupacional según sexo, Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos y Brecha salarial de género). Por su parte, el indicador: Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos cambió negativamente entre 2016 y 2019 y la Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado cambió negativamente entre 2019 y 2020. En consecuencia, Bogotá debe continuar realizando esfuerzos para reducir sobre todo, esta última tasa.

- Cuatro indicadores (Tasa de Ocupación, Tasa de Desempleo, Tasa de Desempleo en Jóvenes, Tasa de Ninis) de los 11 indicadores de las dos dimensiones del objetivo no. 2: Generar oportunidades de empleo, evolucionaron negativamente entre 2016 y 2019. Estos mantuvieron este tipo de comportamiento entre 2019 y 2020, junto con cinco (5) indicadores más (Tasa de Informalidad, Proporción de Trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares, Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola, Proporción de asalariados con bajos ingresos, y Asalariados que recibieron capacitación recientemente). En ese sentido, se debe mejorar la mayoría de indicadores de este objetivo, logrando más trabajos e ingresos monetarios dignos y decentes.

- El objetivo no. 3: Promover el acceso a la protección y seguridad social, se comportó positivamente en la dimensión 6 y 9 entre 2016 y 2019. Sí bien se ha logrado reducir los trabajos precarios y aumentar los años de antigüedad en el trabajo, se debe mejorar la Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión, la Proporción de la PEA que cotiza a un fondo de pensiones y reducir la Tasa de mortalidad por accidente de trabajo.

- En cuanto al objetivo no. 4: Generar condiciones para el diálogo social tripartito que aborda la dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y empleadores, se tiene que la Tasa de sindicalización, evolucionó negativamente entre 2016 y 2019 y positivamente entre 2019 y 2020.

REFERENCIAS

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19, 2020.* OIT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *El Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)*. Obtenido de https://www.ilo.org/secsoc/areas-of-work/legal-advice/WCMS_222058/lang--es/index.htm#:~:text=empleadores%20y%20trabajadores.-,El%20Convenio%20n%C3%BAm.,funci%C3%B3n%20de%20sus%20niveles%20socioecon%C3%B3micos.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (27 de 07 de 2022). *Tiempo de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang--es/index.htm

Secretaria de Desarrollo Económico de la Alcaldía de Bogotá; Guerrero A., & Muñoz L. (2021). Seguimiento a las dimensiones del trabajo y decente y digno en Bogotá, 2016-2016. *Cuadernos de Desarrollo Económico*, 1-58.

DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE

PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y DIGNO DE BOGOTÁ

MinTrabajo República de Colombia | PROSPERIDAD PARA TODOS | CTC | CGT | CUT

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. | BOGOTÁ HUMANA | OIT | FENALCO LA FUERZA QUE UNE | ANDI NACIONAL

DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y DIGNO DE BOGOTÁ

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
Asociación Colombiana de las Micro, Medianas y Pequeñas Empresas (ACOPI)
Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT)
Confederación General de Trabajadores (CGT)
Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)
Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO)
Ministerio del Trabajo
Organización Internacional del Trabajo (OIT)
Secretaría de Desarrollo Económico (SDDE)
Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá[1]
Manuel Jaime Riaño Sacipa - Director de Estudios Socioeconómicos.
Juan Sebastián Martinez Ossa -Subdirector de Evaluación y Seguimiento
Henry Rincón Melo – Subdirector de Estudios Estratégicos
Profesionales de la SDDE: Johanna Alejandra Mora Ramos, Jorge Enrique Bustos Jimenez, Anyela María Guerrero Albarracín, Karen Adriana Sarmiento Roa, Luis Carlos Siachoque Contreras, Deison Luis Dimas Hoyos, Nohora Margarita Sanchez Rivera, Adriana Marcela Salazar García.
Compilador: Anyela Maria Guerrero Albarracín

Bogotá D.C.
27 de agosto de 2015

[1] Centrales de trabajadores, ANDI, Ministerio de Trabajo y OIT

Tabla de contenido

Tabla de contenido **3**

Glosario de términos y siglas **6**

Siglas *6*

Términos *8*

Introducción **12**

1 Marco conceptual. Trabajo decente y Trabajo digno **16**

1.1 Trabajo decente *19*

1.2 Trabajo digno *22*

2 Diagnóstico del trabajo decente y digno en Bogotá **24**

2.1 Estructura económica de Bogotá 2013 ..... *25*

2.2 Indicadores generales de trabajo en Bogotá *32*

2.3 Una visión desagregada de los componentes del trabajo decente en la ciudad *56*

2.4 Diagnóstico de la Demanda Laboral *71*

2.4.1 Contratación de personal 72
2.4.2 Nicho de mercado 80
2.4.3 Aspectos relevantes para la selección de personal 81
2.4.4 Selección de persona l 90
2.4.5 Dignificación del Empleo Público 95

3 Justificación **99**

4 Políticas laborales: ¿Qué pueden hacer las ciudades y cuáles han sido los avances en Bogotá? **103**

4.1 ¿Cuál es el papel de las ciudades en la generación de trabajo decente y digno? *104*

4.2 El margen de acción de las ciudades: las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT) *106*

4.3 Experiencias locales de políticas o agendas de trabajo decente *108*

4.4 Aprendiendo del pasado: La evolución en la concepción del desarrollo y las políticas laborales de los últimos gobiernos como premisas de una política de trabajo decente y digno *111*

4.5 Avances en la política de trabajo: Las Políticas Activas de Mercado de Trabajo en el Distrito *115*

a. Fortalecimiento de la Oferta Laboral 116
b. Incremento de la Demanda de Trabajo 121
c. Funcionamiento del Mercado Laboral 122
4.5.1 Trabajo Infantil 133
4.5.2 Salud y Seguridad en el Trabajo 134

4.6 Lecciones aprendidas ... *135*

4.7 Reorientación de la política de trabajo en el Distrito: Enfoque de trabajo decente y digno de la "Bogotá Humana" ... *140*

5 Estructura de la Política pública de trabajo decente y digno ... **141**

5.1 Objetivo general ... *142*

5.2 Objetivos específicos ... *142*

6 Marco estratégico de la Política pública de trabajo decente y digno ... **147**

6.1 Marco Normativo ... *147*
6.1.1 Normas Internacionales ... 147
6.1.2 Normas Nacionales ... 152
6.1.3 Mandato del Plan Distrital de Desarrollo ... 154
6.1.4 Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico ... 156

6.2 Marco ético ... *158*
6.2.1 Principios ... 160
6.2.2 Valores ... 161
6.2.3 Enfoques diferenciales ... 161

7 Proceso de construcción de la Política distrital de trabajo decente y digno ... **167**

Las voces del trabajo decente en Bogotá ... *169*
El mapa de actores ... 170
La participación ciudadana ... 175
Desarrollo de las interacciones en redes ... 184
Horizonte de sentido de la política pública de trabajo decente y digno ... 185

8 Orientaciones para la implementación ... **187**

8.1 Institucionalidad ... *187*
i. Ente rector ... 187
ii. Espacio para desarrollar la institucionalidad ... 188
iii. Entidades y Funciones Generales ... 188

8.2 Plan de Acción ... *193*

8.3 Presupuesto ... *193*

8.4 Esquema de seguimiento y evaluación ... *194*

8.5 Informes periódicos, mecanismos de comunicación y rendición de cuentas ... *195*

9 Recomendaciones de política ... **197**

9.1 Generales ... *197*

9.2 Servicio Público de Empleo ... *198*

9.3 Formación para el trabajo ... *198*

9.4 Agenda de diálogo con el gobierno nacional ... *199*

10 Bibliografía ... **200**

11 Anexos ... **204**

Glosario de términos y siglas

Siglas

ACOPI:	Asociación Colombiana de las Micro, Medianas y Pequeñas Empresas
ANDI:	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
CEPAL:	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CID:	Centro de Investigaciones para el Desarrollo (UNAL)
CGT:	Confederación General de Trabajadores
CPC:	Constitución Política de Colombia
CTC:	Confederación de Trabajadores de Colombia
CUT:	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
DASCD:	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
DABS:	Departamento Administrativo de Bienestar Social
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DTS:	Documento Técnico de Soporte
Dejusticia:	Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad
DNP:	Departamento Nacional de Planeación
ENTI:	Encuesta Nacional de Trabajo Infantil
ENUT:	Encuesta Nacional de Uso del Tiempo
FASECOLDA:	Federación de Aseguradores Colombianos
FENALCO:	Federación Nacional de Comerciantes
GEIH:	Gran Encuesta Integrada de Hogares
IPES:	Instituto Para la Economía Social
IPM:	Índice de Pobreza Multidimensional
IVC:	Inspección, Vigilancia y Control
LGBTI:	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales
M&E:	Monitoreo y Evaluación
NINIS:	Jóvenes que ni estudian, ni trabajan
ODE:	Observatorio de Desarrollo Económico de la SDDE
OIT:	Organización Internacional para el Trabajo
ONU:	Organización de Naciones Unidas
PAE:	Programa de Atención Empresarial
PAMT:	Políticas Activas de Mercado de Trabajo
PDD:	Plan de Desarrollo Distrital
PDFT	Plan Distrital de Formación para el Trabajo
PEA:	Población Económica Activa
PEI	Población Económicamente Inactiva
PT:	Población total
PET:	Población en edad de trabajar
PIB:	Producto Interno Bruto
PPTDD:	Política Pública de Trabajo Decente y Digno
PIDESC:	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
PPPCDS:	Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico
SCPSL:	Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
SDDE:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
SED	Secretaría de Educación Distrital
SENA	Servicio Nacional de Aprendizaje
SDIS:	Secretaría Distrital de Integración Social
SDP:	Secretaría Distrital de Planeación
SDS:	Secretaría Distrital de Salud

UAESP	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
UAESPE	Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

Términos

Políticas de empleo: una combinación de políticas activas y pasivas de mercado de trabajo con el propósito de potenciar los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas (Farné, 2009).

Políticas pasivas de mercado de trabajo: su objetivo primordial no es el de volver empleable al trabajador cesante, sino que están fundamentalmente dirigidas a mantener el nivel de vida de los desempleados. El más común es el seguro o subsidio de desempleo; otras incluyen el retiro anticipado o paquetes de indemnización por despido (Farné, 2009).

Políticas activas de mercado de trabajo: pueden clasificarse en tres grupos orientados a: mejorar y fortalecer la oferta de trabajo, incrementar la demanda de trabajo y mejorar el funcionamiento del mercado laboral. Tienen como objetivo aumentar las probabilidad de los desempleados de encontrar un empleo, mejorar la productividad y los ingresos de los subempleados, apoyar la inserción laboral de grupos de personas que presentan ciertas desventajas en el mismo (mujeres, jóvenes, individuos de bajos recursos, pequeños productores, desempleados de larga duración, etc.), y en general, corregir las imperfecciones del mercado de trabajo; por si solas estas políticas no pretenden resolver el problema del desempleo en un país (Farné, 2009).

Apoyo al autoempleo: incluye los programas de asesoramiento, financiación y facilitación de la inserción laboral de personas desempleadas por la vía del autoempleo (emprendimiento).

Trabajo decente: se define como aquella ocupación productiva desarrollada en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación (OIT, 1999).

Trabajo digno: hace referencia a las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Dejusticia, 2011).

Población total: según la definición propuesta por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en términos estadísticos, para el uso de la Gran

Encuesta Integrada de Hogares, GEIH[2], la población total está constituida por la población civil no institucional residente en hogares.

Tasa bruta de participación: según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen el mercado laboral y el número de personas que integran la población total.

Población en Edad de Trabajar: según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, son las personas con más de 12 años en las zonas urbanas y 10 en las zonas rurales. Usualmente se analiza la relación porcentual entre la población en edad de trabajar frente a la población total.

Población Económicamente Activa: según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la población económicamente activa corresponde a las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo, conocido como fuerza laboral.

Tasa global de participación: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

Ocupados: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los ocupados son personas que pertenecen a la PEA, que en la semana de referencia trabajaron por lo menos una hora remunerada o no remunerada (para el caso de los trabajadores familiares sin remuneración) en dinero o en especie o no trabajaron pero tenían un trabajo.

Ocupados informales: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los trabajadores informales son:

1. Los empleados particulares y los obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio.
2. Los trabajadores familiares sin remuneración en empresas de cinco trabajadores o menos.
3. Los trabajadores sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares.
4. Los empleados domésticos en empresas de cinco trabajadores o menos.
5. Los jornaleros o peones en empresas de cinco trabajadores o menos.
6. Los trabajadores por cuenta propia que laboran en establecimientos hasta cinco personas, excepto los independientes profesionales.
7. los patrones o empleadores en empresas de cinco trabajadores o menos.
8. Se excluyen los obreros o empleados del gobierno.

[2] Manual de Recolección y Conceptos Básicos Gran encuesta Integrada de Hogares y Glosario web OIT.

Tasa de ocupación: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la tasa de ocupación es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.

Desempleados o desocupados: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los desempleados o desocupados son las personas que en la semana de referencia cumplían las dos siguientes condiciones:

1. Sin empleo. Es decir, que no tenían un empleo asalariado o un trabajo independiente ni se desempeñaron como trabajador familiar sin remuneración.
2. En busca de empleo. Es decir que habían tomado medidas concretas para buscar un empleo asalariado o independiente en las últimas 4 semanas y estaban disponibles para empezar a trabajar.

Los desempleados se dividen en aspirantes y cesantes.

Cesantes: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, los cesantes son personas que habiendo trabajado antes por lo menos dos semanas consecutivas, se encuentran desocupadas.

Aspirantes: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH los aspirantes son personas que están buscando trabajo por primera vez.

Tasa de desempleo: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la tasa de desempleo es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA).

Ocupación: Según la definición propuesta por el DANE, en términos estadísticos, para el uso de la GEIH, la ocupación es el oficio o profesión (cuando se desempeña en ésta) de una persona, independiente del sector en que puede estar empleada, o del tipo de estudio que hubiese recibido.

Asalariados: se refiere a los ocupados que poseen un contrato de trabajo verbal o escrito, y según su posición ocupacional corresponden a la suma de los empleados del gobierno y empleados de empresa particular, que perciben una remuneración de manera estable o regular y son asociados por tanto a empleos de calidad.

Convención colectiva de trabajo: es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia (Código Sustantivo de Trabajo, Ley, Art. 467).

Contrato sindical: se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para

la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo (Ibíd. Art. 482)

Pacto colectivo: es el acuerdo celebrado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, que se integran bajo una coalición temporal para suscribirlos. Sus efectos son aplicables a quienes los suscriban y a quienes adhieran posteriormente a él. Se rige por las mismas disposiciones establecidas para la convención colectiva, en cuanto a negociación y efectos. Debe celebrarse por escrito y uno de los ejemplares debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma[3].

Diálogo social: No existe una definición universalmente aceptada del diálogo social. Según definición de trabajo amplio de la OIT, que refleja la gama de procesos y prácticas que se encuentran en todo el mundo, diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajador eso entre empleadores y trabajadores sobre temas de interés común relativos a la política económica y social. El diálogo social es a la vez un medio para alcanzar objetivos sociales y económicos y un objetivo en sí mismo, ya que da a la gente voz y participación en sus sociedades y lugares de trabajo. Puede ser bipartita, entre los trabajadores y empleadores (denominados por la OIT como "los interlocutores sociales") o tripartita, incluido el gobierno. El diálogo social puede mejorar el diseño de las medidas de política; puede contribuir a su aplicación efectiva y puede mejorar la calidad de los resultados (OIT, 2013: 12).

Tripartismo: La cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social (OIT, 1996: 5).

[3] Cabe señalar que el artículo 200 del Código penal colombiano establece que: Violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

Introducción

La Alcaldía Mayor de Bogotá a través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, SDDE, presenta a continuación el Documento Técnico de Soporte, DTS, que constituye el insumo principal para la formulación de la política pública de trabajo decente y digno de la ciudad, pues contiene los aspectos más relevantes en términos de política laboral y mercado de trabajo en Bogotá. El documento fue elaborado entre 2013 y 2014 y contó con la participación de algunos de los actores del mundo del trabajo de la ciudad, pues se ha considerado necesario involucrar al Gobierno Distrital y Nacional, a los empleadores privados y a los trabajadores en un esfuerzo tripartito corresponsable para la formulación e implementación de esta política.

En detalle, para la construcción de este documento se llevó a cabo un proceso de deliberación con los actores del mundo del trabajo de la ciudad y la institucionalidad distrital, atendiendo al mandado específico del Plan de Desarrollo según el cual, la formulación de la Política debería realizarse de forma participativa. El ciclo de talleres con poblaciones específicas, la realización de encuestas a profundidad y la discusión con actores relevantes del mundo del trabajo, la deliberación en redes sociales y en espacios institucionales como la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá y la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas, constituyen las voces ciudadanas que aportan a la construcción de este DTS de la Política[4].

La necesidad de formular una política pública de trabajo decente y digno, surge a partir del mandato del Plan Distrital de Desarrollo (PDD) "Bogotá Humana 2012- 2016"[5]que reconoce la importancia del trabajo decente como un elemento central en la lucha contra la segregación económica y la discriminación, y a su vez, como una apuesta fundamental para que la población bogotana pueda gozar con autonomía de sus derechos. Es por ello que tanto el enfoque diferencial como el de género han sido

[4] En el marco del Ciclo de talleres "La Bogotá Humana construye trabajo decente a través de la palabra", se realizaron 8 talleres con diferentes poblaciones relevantes del mundo del trabajo en Bogotá (sindicatos, etnias, mujeres, población LGBTI, trabajadores informales, alcaldes locales, jóvenes y empresarios de mipymes). Dichos talleres se llevaron a cabo entre el 31 de mayo y el 23 de agosto de 2013. Adicionalmente, durante los meses de junio y julio de 2013 se realizaron 85 entrevistas semiestructuradas a actores del mundo del trabajo incluyendo: organizaciones sindicales y de la sociedad civil, academia, entidades públicas distritales y nacionales, gremios y medios de comunicación. La participación en redes sociales se realizó durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2013 a través de los siguientes medios: Twitter: @trabajodecentebog, Pagina web: www.trabajodecente.org.co, Facebook: Trabajo decente Bogotá. Finalmente, en el escenario de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, el DTS para la construcción de la Política fue socializado en distintas sesiones ordinarias de la misma: el 30 de agosto de 2013 y el 21 de agosto y 16 de septiembre de 2014, mientras que en la Comisión Intersectorial de Empleo los avances del documento se presentaron el 5 de septiembre de 2013. De la misma forma, fue presentado a la Dirección Territorial para Bogotá del Ministerio de Trabajo (31 de julio de 2014), a la Dirección de Derechos Fundamentales del Ministerio de Trabajo el 22 de septiembre de 2014 y socializado con Fenalco (8 de septiembre), CTC (9 de septiembre) y CUT (9 de septiembre).

[5] Capítulo II, Artículo 5, Numeral 5.

transversales a la formulación de esta política. Cuestión que es visible en el diagnóstico y en la priorización de población sugerida.

En el primer eje del Plan de Desarrollo, “Una ciudad que supera la segregación y la discriminación”, se encuentra el Programa trabajo decente y digno, en el marco del cual se ordena la formulación la política Distrital de trabajo decente y digno, liderada por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico como órgano rector de la política laboral al interior de la Administración Distrital. De tal forma, la política es una meta del PDD Bogotá Humana.

Concretamente, en el Capítulo II, Artículo 5, Numeral 5 se establece como objetivo del Plan: “Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos. El trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Democratizar el trabajo decente con énfasis en el fomento de la economía popular. Los programas de formalización, emprendimiento y generación de empleo propenderán por descentralizar la actividad económica para crear oportunidades de trabajo digno en las localidades con mayores niveles de pobreza, de modo tal que contribuyan a mejorar los problemas de movilidad, reduciendo los desplazamientos en armonía con la política de ordenamiento territorial.

La administración distrital, recurriendo al apoyo de la OIT y el Ministerio del Trabajo, convocará la participación de las organizaciones de trabajadores y los gremios empresariales en torno a una agenda pública por el trabajo decente, fortalecerá la formación en ciudadanía laboral y promoverá la construcción de una cultura del respecto a los derechos laborales y la resolución de conflictos a través de la cooperación y el diálogo social”.

Posteriormente, el Artículo 19 contiene el Programa trabajo decente y digno en el marco del cual se deberá “construir e implementar una política Distrital de trabajo decente creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo y formalización laboral pertinentes y eficaces a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia (democratización de la contratación pública e instrumentos contracíclicos entre otros) y alianzas estratégicas público-privadas, que garanticen la inserción real y efectiva de los trabajadores al mercado laboral, involucrando a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana”.

En este sentido, para llevar a cabo el mandato del Acuerdo del Plan de Desarrollo, se consideró relevante partir del reconocimiento de las competencias que tiene la ciudad, la normatividad vigente, el diagnóstico del trabajo decente realizado en Bogotá y el contexto económico más general, así como la institucionalidad distrital existente, aspectos que determinarán de manera decisiva la gestión y avances de la Política.

Adicionalmente, se tuvieron en cuenta los antecedentes de política distrital en materia laboral, lo consagrado en la Constitución Política de Colombia, CPC, respecto al trabajo digno, así como los desarrollos conceptuales del trabajo decente a escala internacional, especialmente los generados por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, las experiencias locales de Políticas o Agendas de trabajo decente desarrolladas en el país como la del Departamento del Magdalena y la ciudad de Medellín y en otras ciudades y regiones latinoamericanas como la provincia de Santa Fe en Argentina y el estado de Bahía en Brasil.

Se destaca así mismo que el Distrito ha venido construyendo desde tiempo atrás una trayectoria en políticas laborales, que le permite contar con experiencias relevantes para la construcción de esta Política. De hecho, la Política Publica de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico (PPPCDS), específicamente su eje de generación de ingresos y empleo, se constituye en soporte fundamental para la formulación de una Política Distrital de trabajo decente y digno, así como la Política de Financiamiento (decreto 589 de 2009).

Al final del día, estas dimensiones principales de observancia a la normatividad, a la realidad macro-meso y microeconómica para la creación y formalización del empleo, el compromiso, ampliación de la cobertura y financiación de la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo y el fortalecimiento del diálogo social efectivo en la solución de conflictos, representado en el tripartismo y la participación ciudadana para la implementación de una política pública de trabajo decente y digno en Bogotá, son y deben ser el resultado de la cooperación y consolidación democrática que facilite el acceso a los servicios, beneficios y progreso real y material al ciudadano bogotano, a trabajadores, empleadores y sociedad en general.

El documento está organizado de la siguiente manera: el primer capítulo contiene el marco teórico y profundiza en los conceptos de trabajo decente y trabajo digno que se proponen para la política. En el segundo capítulo se presenta el diagnóstico de trabajo decente para Bogotá, realizado en 2012 y actualizado con cifras de 2014, a excepción de las relacionadas con la demanda laboral también incluye los principales resultados de la primera encuesta de demanda laboral realizada en Bogotá (de hecho en el país), resultado principalmente del trabajo del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

El tercer capítulo desarrolla la justificación de la política y el cuarto introduce en detalle las Políticas Activas de Mercado de Trabajo, PAMT, y contiene un breve análisis sobre el margen de acción de las ciudades en los mercados laborales. Además, profundiza en el estudio de las intervenciones realizadas por las administraciones de Bogotá en política laboral, para concluir con lecciones aprendidas que constituyen insumos valiosos para la formulación de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno, PPTDD.

En el quinto capítulo, se incluye la estructura propuesta para la Política, con objetivos e instrumentos, retomando lo elaborado en los capítulos anteriores. Este capítulo reviste particular importancia por cuanto desarrolla la estructura de la política señalando sus objetivos. El sexto capítulo contiene el marco normativo y el marco

ético de la política, mientras que el séptimo sintetiza las principales conclusiones del proceso de deliberación pública realizado en 2013. Finalmente, el capítulo 8 presenta las orientaciones para la implementación de la política, señalando la institucionalidad, el plan de acción, el presupuesto y el esquema de seguimiento y evaluación, en tanto el capítulo 9 contiene las principales recomendaciones de política.

1 Marco conceptual. Trabajo decente y Trabajo digno

El marco conceptual de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno parte del concepto de trabajo, muchas veces usado como sinónimo del término empleo a pesar de ser económicamente distintos. Al respecto, la OIT señala que: “el primer término reúne el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos; mientras el segundo, es el trabajo efectuado a cambio de un pago, o que se refiere al número de personas bajo un régimen de autoempleo o empleo remunerado (OIT, 2008). Así, el ‘trabajo’ es una actividad humana más amplia mientras que el ‘empleo’ se limita al trabajo remunerado (Levaggi, 2006; Félix y Neffa, 2006, En: SDDE, 2012: 18)”. Por esta razón, para fines de esta política se hablará de política de trabajo y no de empleo. Tomando en cuenta que el empleo constituye una de las varias formas de trabajo existente, por lo tanto, para efectos de la política, al hacer referencia al empleo se alude no solamente a la dimensión económica sino a un enfoque integral de derechos. Es decir, se refiere a empleo con derechos fundamentales.

Adicionalmente, con frecuencia el concepto de trabajo decente se ha asimilado al de empleo de calidad y se suelen utilizar como sinónimos, a pesar de ser conceptos diferentes.

Una diferencia sustancial radica en que el concepto de calidad del empleo se concentra en las características adyacentes a los empleos: salarios, horas de trabajo, prestaciones sociales, tipo de contrato, etc., mientras que el trabajo decente se fundamenta en un enfoque de derechos: “el Programa de Trabajo decente hace hincapié en los derechos de los trabajadores” (OIT, 2008: 30).

En consecuencia, como argumenta Levaggi (2006), “el concepto de trabajo decente añade a la dimensión económica, representada en el concepto tradicional de un buen empleo o de un empleo de calidad, nuevas dimensiones de carácter normativo, de seguridad y de participación”. Allí radica su mayor cualidad: su carácter multidimensional.

De esta forma, mientras la calidad del empleo no tiene una definición única, y requiere que en cada caso se establezcan las variables determinantes del bienestar de los trabajadores y que se definan las respectivas relaciones de causalidad, el Trabajo decente se define a partir de los cuatro objetivos estratégicos y de las dimensiones propuestas por la OIT, que se examinarán a continuación. En consecuencia, la aproximación del trabajo decente resuelve el problema de definir y explicar sus principales determinantes: un trabajo es decente si se ajusta a los cuatro objetivos estratégicos.

Ahora bien, evidentemente al asumir la perspectiva de los trabajadores, los conceptos de trabajo decente y calidad del empleo se inscriben en un mismo esfuerzo de humanizar el trabajo más allá de la visión productivista de la teoría económica convencional. En muchas ocasiones comparten la única fuente de información primaria disponible para este tipo de análisis: las encuestas de hogares. Como consecuencia, varios de los indicadores utilizados para la medición de la calidad del empleo son similares a los que se aplican para la medición del trabajo decente. No obstante, los dos conceptos involucran aproximaciones al estudio del mundo del trabajo diferentes (OIT, 2008). Por ejemplo, la medición del trabajo decente no incluye indicadores de satisfacción o que derivan de opiniones subjetivas o percepciones, como sucede a menudo en los estudios sobre la calidad del empleo.

La universalidad en el concepto de trabajo decente ha estado presente en casi toda la literatura sobre el tema en la última década. Quien lo resaltó con claridad fue Amartya Sen (2000) al señalar que la declaración de la OIT abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en donde trabajen: como asalariados, cuenta propia, a domicilio, sea en la economía regulada o no. Pero además resalta de paso una contradicción: el hecho de que hay personas que trabajan demasiado mientras otras se encuentran en desempleo.[6]

El trabajo decente cuestiona entonces los arreglos institucionales que generan estas contradicciones, que han estado presentes por mucho tiempo en las economías capitalistas:

"Esta universalidad en la cobertura y esta concepción vasta y global de los propósitos marca una diferencia bien pensada respecto de los planes que sólo benefician a algunas categorías de trabajadores, bien sean los del sector organizado o los que tienen un empleo o los que ya están amparados por normas y reglamentos específicos" (Sen, 2000: 130)[7].

El carácter universal del trabajo decente al incorporar todas las formas de trabajo en un claro propósito incluyente, fortalece los esfuerzos históricos de grupos poblacionales por lograr el reconocimiento de ciertas actividades como trabajo. Es decir, el trabajo ha sido históricamente un concepto en conflicto en su definición y entendimiento. Un buen ejemplo de ello es el trabajo doméstico y de cuidado, que solo hasta hace poco empezó a ser tenido en cuenta en las estadísticas pero que

[6] En el campo laboral se pueden encontrar muchas contradicciones, pero esta es central en cuanto a la universalización de los derechos del trabajo. Otra contradicción es aquella que resulta del hecho de que las personas que trabajan lo hacen en condiciones muy diferentes y dispares de derechos y que confronta cantidad con calidad del trabajo.

[7] Sen también señala que "con frecuencia se ha dicho que las organizaciones sindicales a veces defienden sólo las aspiraciones de colectivos muy reducidos", para argumentar que debe prestarse atención igual y simultánea a las aspiraciones de los distintos grupos de trabajadores y ver las relaciones económicas y sociales más amplias, para integrar intereses aparentemente contradictorios. Esto lo argumenta en detalle para el trabajo de los mayores, los informales y los desempleados, así como para el trabajo infantil y los ingresos familiares.

tradicionalmente ha sido subvalorado[8]. Sin embargo, hoy en día es importante el avance en materia de información sobre el trabajo no remunerado realizado por el DANE durante los años 2012 y 2013, a través de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, ENUT, cuyo objetivo primordial fue generar información sobre el tiempo dedicado por la población de 10 años y más a actividades de trabajo remunerado, no remunerado y personales. En este sentido, debido a los esfuerzos financieros realizados por la Secretaria Distrital de Desarrollo Económico y su Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios se pudo obtener representatividad estadística para la ciudad de Bogotá y de esta forma ahondar en el trabajo doméstico y de cuidado en la ciudad.

La universalidad no se refiere entonces exclusivamente a superar el tradicional dualismo entre empleo asalariado y trabajo independiente o por cuenta propia. Si bien lo incluye va mucho más allá de este dualismo. Gerry Rodgers (2002: 14), lo plantea en los siguientes términos:

"El término dice 'trabajo' porque tiene un sentido más amplio que empleo u ocupación. El trabajo abarca no solo el empleo asalariado sino también el autoempleo y el trabajo en casa, toda la gama de actividades de la economía informal y las tareas domésticas, como la cocina y la limpieza, que para mucha gente significan trabajo. Dicho de otro modo, el trabajo decente no refiere solo al empleo asalariado en grandes empresas, por ejemplo, sino que transmite una idea más completa de participación en la economía y la comunidad. "No obstante, para fines de esta política, no se tendrá en cuenta el autoempleo pues es materia de otras políticas adoptadas por el distrito como la de Financiamiento y la de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico. Dicho esto, es necesaria la articulación y la búsqueda de convergencia entre todas estas políticas socioeconómicas y sus objetivos, para que efectivamente se orienten a la generación de más y mejores puestos de trabajo.

En América Latina la superposición de diversos sistemas de organización productiva y del trabajo, tanto modernos como pre-moderno, y la gran diversidad de expresiones de trabajo, ha llevado desde hace varios años a importantes discusiones y aportes sobre el trabajo y la necesidad de un concepto ampliado. De la Garza (2006) desarrolla este aporte conceptual al hacer una revisión del concepto de trabajo en las dos concepciones modernas predominantes. En la concepción clásica, si bien se consideran formas diferentes al trabajo asalariado, se privilegia conceptualmente el trabajo asalariado; en la concepción neoclásica, la relación asalariada se vuelve analíticamente exclusiva.

El concepto ampliado del trabajo que surge de la revisión crítica de las conceptualizaciones clásicas y neoclásicas, tiene implicaciones no sólo teóricas sino también políticas en la medida en que conlleva a un entendimiento más complejo del mundo del trabajo y, en consecuencia, a una actuación más compleja y diversa de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empresarios. Aunque esta complejidad da continuidad a viejos problemas y conflictos, estos aparecen de manera

[8]En el caso de Bogotá la larga lucha de las madres comunitarias ilustra adecuadamente esta situación, pues sólo hasta el año 2012, su trabajo empezó a ser reconocido con el salario mínimo legal.

transformada y en nuevos contextos. El trabajo decente como concepto presenta la suficiente amplitud teórica para integrarlos.

Así, la política pública propuesta por la administración distrital es una política de trabajo decente y digno, enfoque teórico que envuelve un conjunto de aspiraciones que pueden ser mejor comprendidas si se realiza el análisis conceptual de los términos trabajo decente y trabajo digno.

El trabajo decente y el trabajo digno definen el alcance teórico y práctico del enfoque de esta política pública y por lo tanto constituyen los conceptos centrales sobre los cuales se sustenta la política de trabajo decente y digno de Bogotá. A continuación se presentan brevemente las cuatro dimensiones del Trabajo decente de la OIT y el concepto de trabajo digno en el ordenamiento jurídico colombiano.

1.1 Trabajo decente

En América Latina es más claro y aceptado el término de dignidad que el de decencia. No obstante, en el contexto europeo el término de decencia (*decency*) o decente (*decent*), tiene una importante tradición. Así, antes de profundizar en los contenidos y el análisis del Trabajo decente, resulta importante revisar la definición de este adjetivo (decente), para entender sus fundamentos, en forma previa a su utilización por la OIT en 1999.

El debate sobre la sociedad decente, ha estado ampliamente relacionado con los términos de justicia e igualdad (Ver: Margalit, 1997 y Oksenberg 1997). De acuerdo con los desarrollos teóricos, podría decirse que una sociedad decente es aquella que combate las condiciones para que quienes hacen parte de ella no se sientan humillados. En tal sentido, una sociedad decente es un tránsito o un primer paso hacia una sociedad más justa. No obstante, una sociedad más justa no necesariamente es una sociedad decente, en la medida en que pueden subsistir prácticas institucionales que ejerzan un trato humillante hacia cierto grupo de personas.

Las dos fuentes de humillación que explora Margalit (1997) como impedimentos para una sociedad decente, la desigualdad y la coerción, son elementos sustancialmente ligados hoy en día al mundo del trabajo. Las condiciones de trabajo que pueden causar humillación, además de las propias de la desigualdad y la coerción, pueden ser múltiples y estar ligadas a los ambientes de trabajo y el acoso laboral, el despido, el trato injusto o discriminante, la impotencia frente al abuso, etc. Ciertamente este tipo de condiciones pueden presentarse en cualquier tipo de trabajador y en cualquier nivel socioeconómico, no obstante su incidencia va a ser mayor entre ciertos grupos de trabajadores. Las nuevas generaciones se enfrentan a un contexto institucional de alta flexibilidad e inestabilidad laboral, que permite o facilita la humillación. Volver a pensar el mercado de trabajo como institución social, que disciplina, segmenta y jerarquiza el trabajo, pero que sobre todo desinstitucionaliza a través de la individualización de las relaciones laborales, es una consecuencia ligada al concepto de decencia.

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el adjetivo “decente” presenta seis definiciones: 1. Honesto, justo, debido; 2. Correspondiente, conforme al estado o calidad de la persona; 3. Adornado, aunque sin lujo, con limpieza y aseo; 4. Digno[9], que obra dignamente; 5. Bien portado; 6. De buena calidad o en cantidad suficiente. Aplicado al trabajo, como actividad, proceso o relación, este adjetivo lo califica en diferentes sentidos, que en general concuerdan con lo que Egger y Sengenberger (2001) llaman el anhelo básico de la gente, es decir, lo que han sido las aspiraciones de los trabajadores y sus organizaciones a través de la historia[10].

Así, de acuerdo con las distintas definiciones del adjetivo, se puede señalar que se hace referencia al trabajo decente cuando se trata de un trabajo de buena calidad, cantidad suficiente y que se corresponde con la dignidad intrínseca de la persona. Los elementos sustantivos de calidad son importantes en la medida en que van más allá de la consideración del trabajo en su carácter productivo y remunerativo. La calidad abre la puerta a múltiples dimensiones y la dignidad al reconocimiento intrínseco de la persona con voz y capacidad de participación y decisión, lo cual se va a reflejar en los elementos del diálogo social.

La primera referencia al Trabajo decente, se encuentra en la Memoria del Director General de la OIT, Juan Somavia, con ocasión de su 87ª reunión, realizada en Ginebra en junio de 1999. En estas memorias se encuentra la posición, que a partir de ese momento, va a dominar la política de la OIT con respecto al trabajo:

“el trabajo decente se define como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación” (OIT, 1999).

En el anuncio del concepto quedó implícito el reconocimiento de un déficit de trabajo decente en el mundo, razón por la cual, Somavia invitó al organismo a pensar en una propuesta global e instó a promoverlo a raíz de reconocer problemas de desprotección laboral y una profunda preocupación por el aumento de condiciones laborales degradantes, en el marco de la profundización de la globalización.

Si se revisa el concepto propuesto por la OIT, se encuentra que si bien existen diferentes acepciones, generadas posteriormente al pronunciamiento de Somavia, todas comparten la visión acerca del carácter integrador y ético del concepto, así como su carácter universal y dinámico.Actualmente, la complejidad e importancia de este concepto es recapitulada en la Visión de Trabajo decente de la OIT, la cual considera que:

[9] Aunque en el idioma español decente y digno se consideran sinónimos (de acuerdo a esta definición) para efectos de esta política se diferenciarán de acuerdo a las definiciones acá presentadas.

[10] Estos autores incluyen en el trabajo decente diez criterios como anhelo de los trabajadores: acceso al empleo, trato justo y equitativo, remuneración laboral decente, condiciones laborales justas, ámbito de trabajo seguro, protección en caso de desempleo, protección social, oportunidades y formación, participación y motivación y voz en la participación colectiva (Egger y Sengenberger2001, p. 30-31).

"El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del Trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El Trabajo decente refleja las preocupaciones de gobiernos, trabajadores y empleadores, que dan a la OIT su singular identidad tripartita"[11].

Así, aunque fue propuesto como una noción general sobre un estado ideal del mundo laboral, después de más de una década de múltiples esfuerzos, el concepto de trabajo decente ha logrado aceptación y aplicación entre gobiernos, empleadores, trabajadores, organizaciones de la sociedad civil y agencias internacionales. El trabajo decente no solo sintetiza las aspiraciones de las personas en cuanto al componente laboral de su vida, sino que se perfila como un elemento fundamental para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

El concepto de trabajo decente plantea entonces un enorme desafío a los enfoques y políticas de desarrollo, toda vez que supera una visión limitada del trabajo desde ciertas escuelas económicas, cuya centralidad se encuentra en el mercado y los precios –salarios- como su mecanismo exclusivo de ajuste. El trabajo decente implica un rescate del mercado como mecanismo de operación de las instituciones, es decir, las formas de actuar consuetudinariamente de las empresas y la interacción entre individuos y grupos sociales. Estas instituciones se presentan dentro de normas y valores que las soportan, y se concretan a través de roles y jerarquías en las organizaciones de todo tipo, en medio de relaciones desiguales de poder (Portes, 2006).

La incorporación institucional que ha realizado Bogotá de este concepto, la constituye en una de las primeras ciudades en América Latina en ponerse a la vanguardia de este clamor democrático.

Así pues, para fines de esta política se entenderá trabajo decente como aquel trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación, concepto tomado de las discusiones internacionales, en especial en el marco de la OIT.

Cabe señalar que cada uno de los elementos esenciales de definición y desarrollo del trabajo decente debe cumplir una función para el logro de objetivos estratégicos y especiales más amplios como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia y la realización y progreso de la persona, que deben partir de la importancia de establecer la institucionalidad empresarial y gubernamental que oriente la inversión productiva hacia la creación de trabajos de calidad.

[11] Organización Internacional del Trabajo, OIT, [en línea]. Dirección URL:http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/Mainpillars/lang--en/index.htm. Consultado el 10 de abril de 2013.

1.2 Trabajo digno

Dejusticia (2011) realiza una extensa revisión de los conceptos de trabajo decente y trabajo digno. Para ese estudio, la noción de trabajo digno tiene importantes antecedentes y es mencionado con frecuencia en instrumentos internacionales de derecho, pero es revisado a partir del ordenamiento constitucional colombiano. Los autores consideran que las nociones de trabajo decente y trabajo digno, aunque tienen orígenes y énfasis diferentes, presentan elementos de complementariedad y convergencia.

Mientras el trabajo decente es un concepto amplio e incluye elementos de la relación con la economía y con la democracia en el ámbito del trabajo, esto es, una mirada desde lo colectivo como se señaló en el anterior aparte, el Trabajo digno se concentra en las condiciones de los trabajadores, considerados de manera individual. En tal sentido, pareciera que la especificación realizada en el Programa de Trabajo decente y digno, estipulado en el artículo 19 del Plan de Desarrollo para Bogotá D.C. 2012- 2016 - Bogotá Humana, resulta correcto en la medida en que integra estos dos énfasis.

Según Dejusticia (2011), mientras que el concepto de Trabajo decente ha tenido principalmente desarrollos doctrinales y ha servido para la elaboración de agendas de política laboral a nivel internacional, el concepto de Trabajo digno es un elemento esencial del ordenamiento jurídico colombiano, como lo atestigua su consagración constitucional y su presencia reiterada en la jurisprudencia.

La Constitución Política de Colombia de 1991 le otorgó al trabajo una importancia sin precedentes: el trabajo sería principio, deber y derecho. Adicionalmente, al determinar la dignidad humana como piso axiológico de la Carta Política supuso que ésta sería un eje transversal a todas las demás consagraciones constitucionales.

En consecuencia, la Corte Constitucional estableció que “como principio, la dignidad humana, se vierte al interior de todos los derechos fundamentales que la reafirman dentro de nuestro Estado constitucional y democrático. Son los derechos fundamentales y el respeto a éstos, los que ponen en evidencia la trascendencia de la dignidad humana al interior de nuestra sociedad” (Sentencia C-425 de 2005). Además, estableció que “la dignidad de la persona humana no permite que ésta sea reducida a la condición de cosa u objeto, carente de autonomía, lo que sucede cuando por actos particulares se dispone de la libertad o del cuerpo de un ser humano” (Sentencia T- 498 de 1994).

Ahora bien, el concepto de trabajo digno, a diferencia del de trabajo decente, aparece consagrado explícitamente en el artículo 25 de la Carta Política que establece que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

El artículo 53 establece las condiciones de un trabajo digno así: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

A partir de allí, es posible encontrar distintas sentencias a través de las cuales la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre las condiciones de un trabajo digno.

La Sentencia T-457 de 1992, reiteró que las condiciones que debían estar presentes en la relación laboral para poder afirmar que la misma se desarrollaba en condiciones dignas y justas eran las mencionadas en el artículo 53 de la Constitución. Adicionalmente sostuvo que dichas condiciones deberían ser reconocidas como parte del derecho al trabajo de todos los trabajadores, independientemente del tipo de relación laboral que tuvieran, ya fuera ésta entre particulares, o entre la administración y sus servidores.

Teniendo en cuenta el referente constitucional, para efectos de esta política se entenderá trabajo digno como aquel que cumple con las garantías constitucionales como igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

En síntesis, los conceptos de trabajo decente y trabajo digno son dos referentes normativos diferentes pero complementarios con base en los cuales se sustenta parte de la legislación laboral vigente en Colombia y que constituyen el marco conceptual de la presente política. Como se ha señalado, a pesar de que a veces estos conceptos se utilicen indistintamente, tienen fuentes normativas y doctrinales diferentes. La ventaja que representa adoptarlos como principios de la política pública de trabajo decente y digno de la ciudad, radica en que permiten una aproximación más amplia al tema del trabajo que abarca sus distintas dimensiones y complejidades.

2 Diagnóstico del trabajo decente y digno en Bogotá

El presente diagnóstico se elaboró a partir de la información, estudios e investigaciones adelantados por el Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá, ODE, el cual está definido como un órgano técnico para el permanente seguimiento, análisis y difusión del comportamiento de los principales indicadores del desarrollo económico del Distrito Capital. En este sentido, el ODE produce y da a conocer datos e información que contribuyen a la definición de líneas base que sustenten políticas públicas, así como su posterior evaluación y seguimiento.

Precisamente, este capítulo recoge e incorpora un acervo histórico de indicadores que han sido construidos a partir del procesamiento de diversas bases de datos y microdatos, lo mismo que de otra serie de publicaciones de coyuntura (boletines y notas editoriales) y otro sinnúmero de investigaciones entre las que se cuentan[12]:

1. Formación, Funcionamientos y Capacidades.
2. Determinantes de las Diferencias Socioeconómicas por Género en Bogotá D.C., Colombia. Un Estudio Estadístico para el Caso de Bogotá.
3. El mercado de trabajo en Bogotá. Aportes para la reflexión y formulación de lineamientos de políticas.
4. Calidad del trabajo en Bogotá, una aproximación desde el enfoque de trabajo decente.
5. Informalidad laboral en Bogotá: características y respuestas de política.
6. Bases para la construcción de la Política Pública de Trabajo Decente en Bogotá.
7. El Trabajo Decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas.
8. Generalidades de la demanda laboral en Bogotá.

Igualmente el foro "Trabajo Decente por una vida digna", realizado en noviembre de 2013 aportó elementos importantes a la discusión del trabajo decente y digno, desde la perspectiva de la OIT y desde la óptica de expertos internacionales invitados al foro, entorno al rol de los empresarios y de la sociedad civil; de las experiencias innovadoras en otros países como Brasil y Chile y los valiosos aportes y discusiones con los miembros de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá (SCPSL).

Este capítulo busca identificar las problemáticas más relevantes entorno al mercado laboral bogotano, en especial aquellas que afectan la generación de trabajo decente y digno, que resultan fundamentales para vincular la identificación de problemáticas con los instrumentos de la política pública.

[12] Toda la información, estudios e investigaciones que se han adelantado sobre mercado laboral y trabajo decente y digno en Bogotá, se pueden consultar en el sitio web del Observatorio: http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/PortalOdDE/.

El diagnóstico enfatiza los componentes de la oferta, toda vez que la batería de indicadores utilizada siguió los lineamientos y parámetros de trabajo decente establecidos por la OIT[13].

La mayor parte de la información requerida para el cálculo de los indicadores de oferta laboral proviene de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH, encuesta de carácter continúo efectuada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en las principales 23 ciudades y áreas metropolitanas del país. Como complemento, se utilizó información proveniente de registros administrativos, específicamente la asociada a vigilancia y control del trabajo y accidentalidad cuya fuente primaria son el Ministerio de Trabajo y la Federación de Aseguradores Colombianos, respectivamente.

De otro lado y con el fin de equilibrar la comprensión de la problemática laboral en Bogotá, se presentarán los principales resultados del Diagnóstico de Demanda Laboral realizado en 2013 por el ODE de la SDDE.

Una vez identificadas estas problemáticas, se formulará la justificación de la política en el capítulo 3, en el cuarto se revisarán las experiencias de la ciudad en materia laboral y en el capítulo 5 (Matriz estratégica de la política de trabajo decente y digno) se definirán elementos e instrumentos de política acordes con éste diagnóstico.

Antes de presentar los principales resultados, se ha considerado relevante señalar brevemente las principales características de la economía bogotana relacionadas con el mercado de trabajo.

2.1 Estructura económica de Bogotá 2013

Como se puede ver en la figura 1, los servicios en Bogotá siguen ganando participación dentro de la economía de la ciudad y hoy en día representan 67,2% del valor agregado de Bogotá (15,7% más que en 1975, y 3,4% más que en 2005). Le siguen en orden de importancia el comercio, con una participación de 15,7% dentro del valor agregado; la industria con una participación de 10,0% y por último la construcción con el 7,1% del valor agregado.

Dentro del sector servicios se destaca la participación de la rama que agrupa los Establecimientos financieros, seguros y actividades inmobiliarias (36,7%).En el caso de los establecimientos financieros, los procesos de bancarización junto con una aumento en el portafolio de servicios de las entidades financieras han ayudado mucho a la consolidación de dicho sector; por su parte, las actividades inmobiliarias se miden con

[13] Los indicadores de la línea base de este diagnóstico fueron elaborados inicialmente en el marco de un convenio suscrito entre la SDDE y el Centro Interdisciplinario de Investigación sobre Desarrollo -CIDER- de la Universidad de Los Andes, para el periodo 2008-2012 y posteriormente actualizados hasta 2014, por la Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios de la SDDE. Un diagnóstico más detallado del Trabajo Decente en Bogotá se encuentra en el libro: El Trabajo Decente en Bogotá: Diagnóstico, análisis y perspectivas. Uniandes-SDDE 2013.

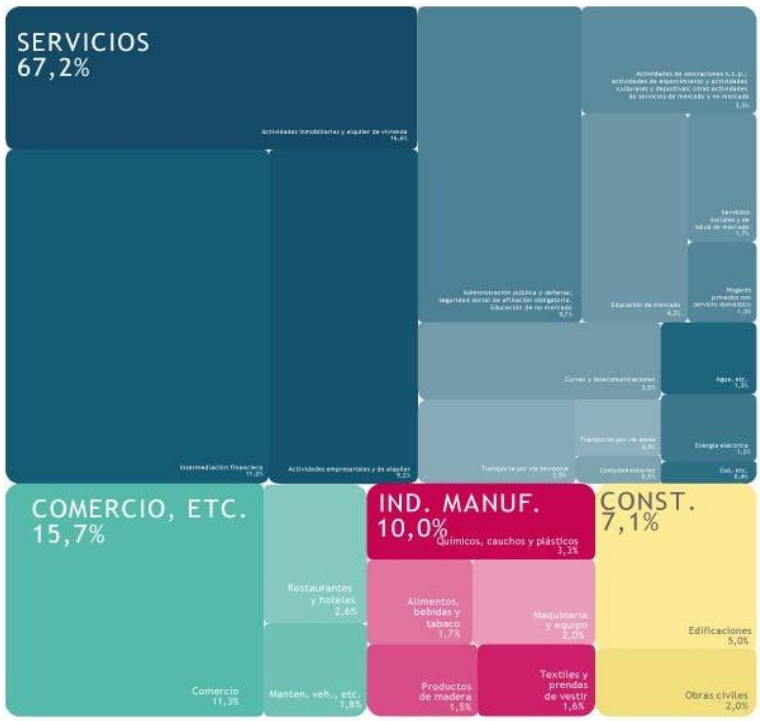
base en el stock de vivienda existente en la capital, por lo que el aumento de la participación de este sector se debe a la valorización del precio del suelo en la capital.

Así mismo, los servicios sociales, comunales y personales han venido ganando participación y actualmente representan el 20,1% del valor agregado en la ciudad. En este caso en particular ha tenido mucho que ver el aumento en la participación del gasto destinado a actividades de ocio, cultura y esparcimiento.

La industria manufacturera, por su parte, con el 10,0% de participación en el valor agregado consolida una pérdida de participación económica de alrededor de un 11,8% con respecto a su participación en 1975. Así pues, el fenómeno de relocalización industrial junto con los procesos de tercerización juega un papel fundamental en la pérdida de participación económica de la industria. Dentro de la industria se destaca la participación de la industria de químicos, caucho y plástico (genera 32,6%del valor agregado de la industria manufacturera en Bogotá), de hecho, este grupo completa ya una década perdiendo participación económica, debido a que su participación actual dentro del valor agregado es 5% menor comparada a su participación en el año 2000. En este proceso ha tenido mucho que ver el hecho de que la mayoría de empresas farmacéuticas y de cosméticos se han trasladado de la producción a la comercialización.

Otra de las ramas que ha perdido participación en el valor agregado en los últimos diez años es la industria de alimentos (representa 1,8% menos) y la industria textil (1,7%). En el caso de los alimentos se ha venido presentando un fenómeno de relocalización industrial a municipios aledaños manteniendo el mercado principal que es Bogotá; por su parte la industria textil se ha visto afectada por el aumento en las importaciones de este tipo de bienes.

Figura1. Estructura económica de Bogotá. Valor Agregado 2013



Fuente: DANE. Elaboración: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá

Empleo y Valor Agregado

Además de la creación de ingresos, es de suma importancia conocer los empleos que son generados, según la rama productiva. Como se muestra en la figura 2, en 2013 en general las participaciones de las actividades productivas en empleo siguen el mismo esquema que en el valor agregado[14]. Servicios es la rama que más contribuye en la ciudad, esta vez con el 48,6 % (disminuye su aporte en empleo, frente al que hace en valor agregado).

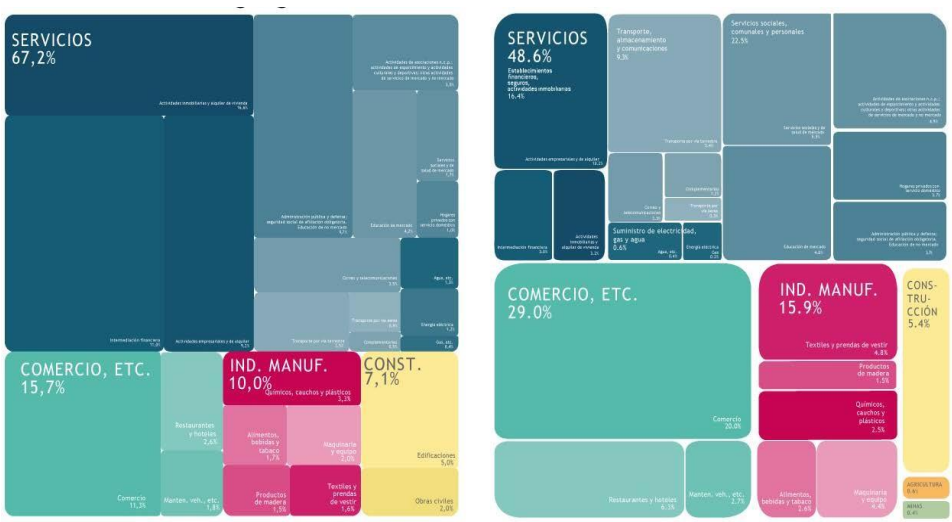
A esto le sigue la gran rama de comercio, reparación, restaurantes y hoteles. Aunque es la segunda rama que más empleos genera, su participación en el valor agregado de la capital es un poco menos de la mitad de su aporte en el número total de ocupados. La

[14] Se hace la comparación con valor agregado (no con PIB), debido a que el pago de impuestos y subvenciones no es una actividad productiva que genere empleos.

industria manufacturera aunque participa con el 10,0% del valor agregado, genera el 15,9% de los ocupados de la ciudad, un poco menos del 50% de su contribución al PIB de la misma (ver figura 2).

Esta relación entre empleo y valor agregado a nivel sectorial, habla de la productividad de cada uno de los sectores. En particular, algunos sectores de servicios como intermediación financiera generan 11,0% del valor agregado con tan solo el 3,0 % del empleo de la ciudad, evidenciando que es un sector altamente productivo, mientras que sectores como comercio generan el 15,7% del valor agregado con el 29% de los empleos de la ciudad, siendo este un sector de baja generación de valor agregado por persona.

Figura2. Estructura del empleo y valor agregado según ramas de actividad. Bogotá. Participación (%). 2013



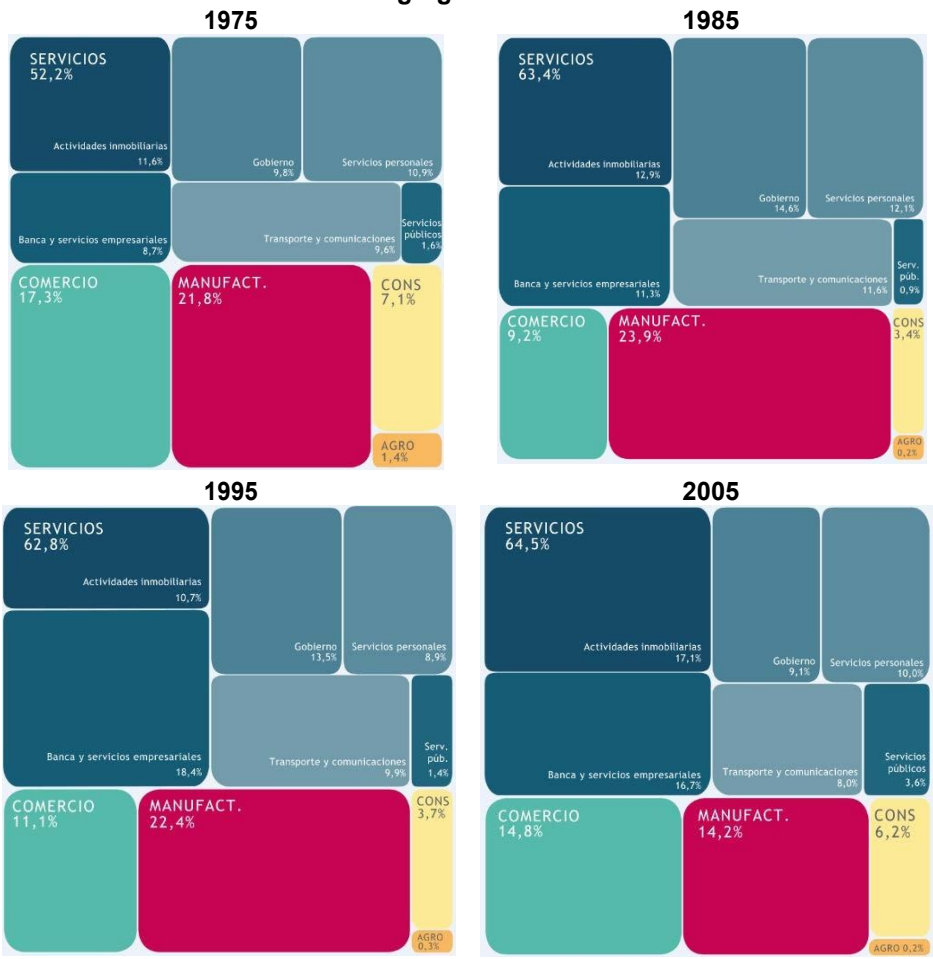
Fuente: DANE Elaboración: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

La desindustrialización y el nuevo panorama del empleo en servicios (tercerización):

Bogotá es una economía eminentemente de servicios, sector que en 2013 representó el 67,2% del total del valor agregado que se genera en la ciudad. No obstante, esto no siempre ha sido así, de hecho, en 1975 la balanza era más o menos equilibrada entre los servicios (que representaban el 52,2% del valor agregado) y los demás sectores de la

economía capitalina. La figura 3 muestra la evolución histórica de la estructura económica de Bogotá desde el año 1975 hasta 2005.

Figura3. Evolución histórica de la estructura económica de Bogotá Valor agregado. 1975-2005



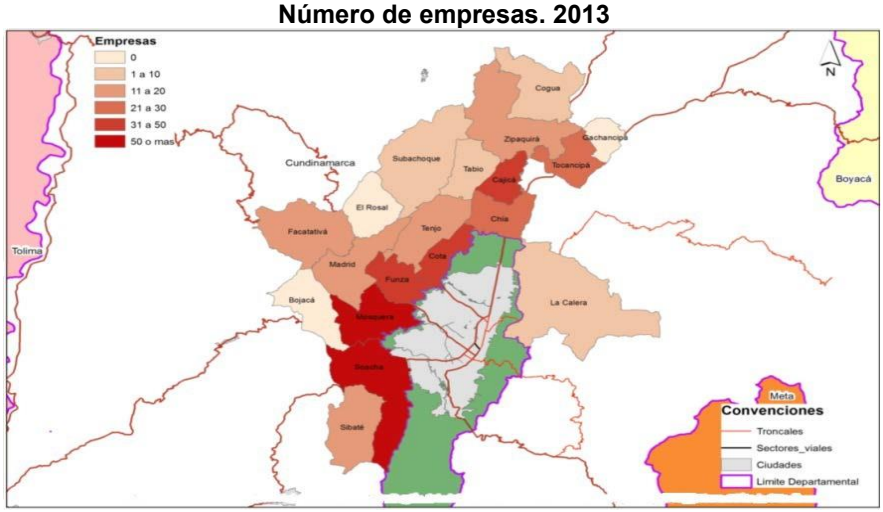
Fuente: Banco de la República (1975); DANE (años posteriores).Elaboración: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Como se puede observar en la figura 3, los servicios han venido ganando participación dentro de la economía capitalina, mientras que sectores como la industria han perdido participación. De hecho, mientras en 1985 la industria representaba el 23,4% del valor agregado en Bogotá y en 1995 su participación descendió a 22,4%, llegando a representar 10% en 2013. Cabe resaltar que dicho fenómeno no es exclusivo de Bogotá, también se presentó a nivel nacional, en donde la industria pasó de representar 22,3% a 11,2% del PIB de Colombia, durante el mismo periodo.

Es preciso anotar que, a pesar de que en efecto la industria ha perdido participación dentro del PIB de la ciudad, no necesariamente ello se traduce en un proceso de desindustrialización. De hecho, la hipótesis que se maneja es que la caída en la participación de la industria dentro de la economía bogotana se debe a la conjugación de dos fenómenos: 1) por un lado la relocalización de la industria capitalina hacia el área de los municipios aledaños a Bogotá, sobretodo de la industria pesada e intensiva en suelo;
2) Por otro lado se ha venido presentando un fenómeno de tercerización de procesos industriales, los cuales anteriormente se internalizaban dentro de los procesos productivos de la industria manufacturera y ahora son subcontratados a terceros en forma de servicios (*Outsorcing*).

El fenómeno de la relocalización industrial hacia municipios aledaños se da principalmente por los altos costos del suelo dentro de la capital. De acuerdo con una encuesta que realizó la Cámara de Comercio de Bogotá en 2011, la principal razón de la relocalización de la industria capitalina es el alto costo de la tierra, los industriales encuentran en los municipios cercanos a Bogotá suelos más económicos para operar, fenómeno que ha incentivado el desplazamiento de la industria a estas áreas. El mapa 1 muestra el panorama de la localización industrial de Bogotá y su región aledaña.

Mapa 1.Concentración de las empresas en Bogotá y 22 municipios aledaños
Número de empresas. 2013



Fuente: Proyecto de acuerdo de constitución de la región administrativa y de planeación especial – RAPE. SDP. Gobernación de Cundinamarca

Ahora bien, la tercerización de procesos industriales (*BPO´s*) consiste en la subcontratación de procesos productivos que anteriormente se internalizaban dentro de los establecimientos industriales. En este sentido, parte de la producción que antes se clasificaba como industria manufacturera, pasó a ser servicios empresariales contratados por la industria. Es importante aclarar que la mayor parte de estos servicios subsisten en la medida en que exista una industria fuerte que los demande, es por ello que la literatura económica los ha denominado servicios para la industria.

En un ejercicio realizado por el ODE, en el cual se calculó el impacto del desplazamiento de ciertas actividades industriales hacia el sector de servicios empresariales, se concluyó que la tercerización de procesos industriales ha aportado 4,7 billones de pesos al valor agregado de la capital[15] (aproximadamente 4% del PIB de Bogotá).

Es preciso tener en cuenta que los procesos de tercerización no solo representan más dinero para la economía capitalina, sino que también están asociados a la creación de nuevas firmas y a la generación de empleo. De hecho, en la actualidad los servicios a las empresas emplean alrededor de 415 mil personas, lo que representa el 10,2% del empleo que se genera en la capital.

Tal como se muestra en la tabla 1, la mayor parte de los empleos generados, se concentran en las denominadas 'Otras actividades empresariales' que incluyen servicios jurídicos, de auditoría, contables, publicidad, entre otros, todos ellos asociados a lo que demanda la industria.

Tabla 1. Estructura del empleo según servicios empresariales en Bogotá Personas y participación (%). 2014

Ramas de actividad económica	No. Ocupados	Participación %
Alquiler de maquinaria y equipo sin operarios y efectos personales y enseres domésticos	10.929	2,6%
Informática y actividades conexas	45.716	10,9%
Investigación y desarrollo	4.537	1,1%
Otras actividades empresariales*	358.679	85,4%
Total	**419.860**	**100,0%**

Fuente: DANE - GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá

Adicionalmente, los servicios empresariales han ganado terreno en el comercio internacional de la capital. La aparición de nuevas tecnologías para la información ha

[15] A partir de la matriz oferta-utilización se tomó el consumo intermedio que demandan las industrias de los servicios a las empresas y se calculó la participación de dicho consumo en el valor agregado de Bogotá

permitido la trazabilidad de los servicios, los cuales no necesitan ser prestados necesariamente desde el lugar de destino. De hecho, de acuerdo con un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá, las exportaciones de servicios en la capital y Cundinamarca representan el 89% del comercio internacional de la región.

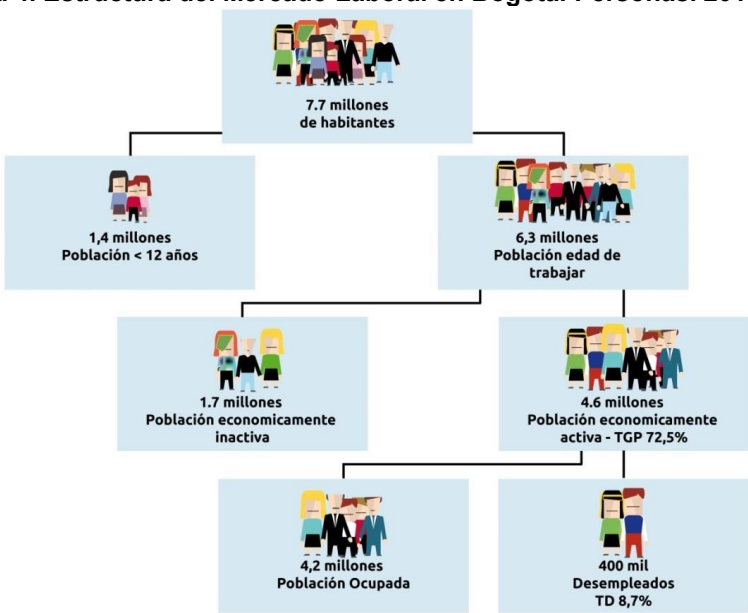
2.2 Indicadores generales de trabajo en Bogotá

Durante 2014 la oferta potencial de trabajo o fuerza laboral en Bogotá la conformaron siete millones setecientas mil personas que representaron 81,8% del total de la población que habita en la ciudad[16]. El restante 18,2% de la población lo integran las personas menores de 12 años (ver figura 4).En otros términos, aquellas personas con edades iguales o superiores a 12 años podrían ser parte del mercado de trabajo, constituyéndose en la oferta potencial de trabajo de la economía de acuerdo con los parámetros establecidos por OIT[17].

Por género, se tiene que del total de personas en edad de trabajar en Bogotá el 52,3% eran mujeres y el restante 47,7% hombres[18].

[16] El DANE aplica todo el módulo de fuerza laboral a las personas de 12 años y más, debido a que en Colombia persiste el trabajo infantil, pues legalmente un menor de edad puede trabajar solo a partir de los 15 años con una autorización de un inspector del trabajo, Comisario de Familia o por el alcalde municipal.
[17] Trabajo infantil: se refiere al grupo poblacional con edades entre 5 y 17 años. En el marco del plan de desarrollo Bogotá Humana (2012-2016), se plantea como meta disminuir la tasa de trabajo infantil a 1,5%.
[18] Proyecciones de población 2005-2020 efectuadas por DANE a partir del Censo Nacional de Población 2005

Figura 4. Estructura del Mercado Laboral en Bogotá. Personas. 2014



Fuente: DANE.Elaboración: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Dentro de la población en edad de trabajar, PET, se identifican dos grupos poblacionales específicos: la Población Económicamente Activa, PEA, y la Población Económicamente Inactiva, PEI. La PEA está conformada por aquellas personas mayores de 12 años que trabajan o están buscando un empleo. En Bogotá, esta población es de aproximadamente 4 millones seiscientas mil personas. Por su parte, la Población Económicamente Inactiva, que es aquella que no participa en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener una actividad remunerada, llega alrededor de un millón 700 mil personas[19].

Al respecto, es importante precisar que en la actualidad es una categoría oficial y ampliamente usada para fines estadísticos. En el pasado era un eufemismo por el desconocimiento del trabajo no remunerado que realizan muchas personas, especialmente mujeres de todas las edades, en los espacios del hogar o comunitarios.

Hoy en día, es importante el avance en materia de información sobre el trabajo no remunerado realizado por el DANE entre agosto 2012 y julio de 2013, a través de la

[19] A este grupo poblacional pertenecen los estudiantes, amas de casa, pensionados, jubilados, rentistas, inválidos (incapacitados permanentes para trabajar), personas que no les llama la atención trabajar o creen que no vale la pena trabajar según el DANE.

ENUT cuyo objetivo primordial fue generar información sobre el tiempo dedicado por la población de 12 años y más a actividades de trabajo remunerado, no remunerado y personales. En este sentido, debido a los esfuerzos financieros realizados por la SDDE y su Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios, se pudo obtener representatividad estadística para la ciudad de Bogotá y de esta forma ahondar en el estudio del trabajo doméstico y de cuidado en la ciudad.

La PEA se subdivide en personas ocupadas en un oficio y personas desempleadas. Los ocupados son aquellas personas que en el periodo de referencia trabajaron de forma remunerada, no trabajaron pero tenían un empleo y los trabajadores familiares sin remuneración[20]. En Bogotá la población ocupada en el 2014 fue de 4 millones 200 mil personas (ver figura 4).

Por otra parte, se considera desocupado aquella persona que se encontraba sin empleo la semana de referencia, realizó alguna diligencia para encontrar un trabajo y estaba disponible para trabajar. En la ciudad, el total de desocupados es de aproximadamente 400 mil personas para el último dato anual de referencia (2014).

Se hace necesario mencionar que los ocupados y desocupados se pueden analizar con mayor profundidad, si se desagregan por otras categorías del mercado laboral. Por ejemplo, en los ocupados, según su posición ocupacional, se pueden identificar los asalariados y los no asalariados, y en función de su caracterización, es posible aproximarse a la calidad del trabajo que existe en la ciudad. Por su parte, en el grupo de desocupados, se encuentran los cesantes, aquellos que en la actualidad están desocupados pero trabajaron anteriormente, y los aspirantes que son aquellos que entran por primera vez al mercado a buscar trabajo.

Todas estas y otras categorías principales y sus respectivos indicadores se abordarán en el presente diagnostico en función de cada temática.

Participación laboral

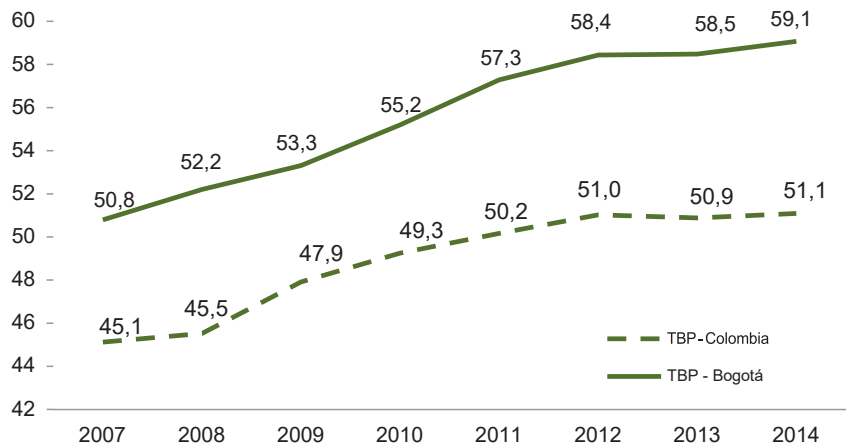
La participación laboral en Bogotá se encuentra influida por la transición demográfica, toda vez que las tasas de crecimiento de la población en edad de trabajar frente a la población total, siguen siendo positivas y ligeramente crecientes entre los años 2000 y 2014.

Para el período 2007-2014, vuelve a presentarse un comportamiento muy similar al del período de la crisis de finales del siglo XX (1996-2000): se incrementa la tasa bruta de participación, en especial a partir del año 2009, esto es, una vez concluye el ciclo producido por la crisis internacional. De hecho, la brecha que se calcula para este indicador entre Bogotá (59,1%) y Colombia (51,1%) aumentó 2,3 puntos en los últimos ocho años como se observa en la figura 5, efecto que se sustenta en el mayor

[20] El periodo de referencia de la encuesta GEIH es la semana anterior a la fecha de la entrevista. Se considera ocupado si y solo si la persona trabajó en la semana de referencia por lo menos una hora, si por circunstancias particulares no trabajó pero tenía un empleo y aquellos que trabajaron dentro de sus hogares sin remuneración en dinero o en especie.

crecimiento de la oferta potencial de trabajadores en la capital respecto al total nacional, en la medida que ingresa población desplazada, población estudiantil y personas en busca de trabajo.

Figura 5. Tasa Bruta de Participación. Bogotá y Colombia. Porcentaje (%). 2007-2014

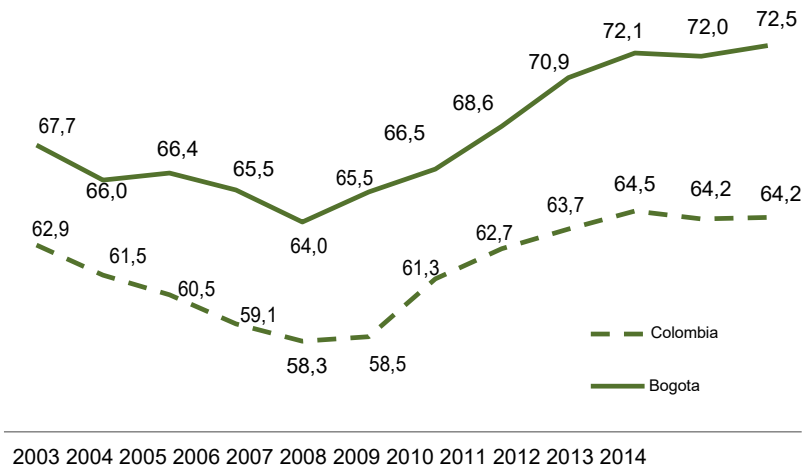


Fuente: DANE - GEIH.
Tasa bruta de participación: es el cociente entre PEA y la población total

Tasa Global de Participación

La Tasa Global de Participación laboral, es el cociente entre la PEA y PET, siendo la de Bogotá la más alta en el país. Actualmente se calcula en 72,5%, esto es, 8,2puntos porcentuales por encima del promedio nacional (64,2). En los últimos 6 años describe una tendencia creciente, que se traduce en una mayor presión de las personas sobre el mercado de trabajo.

Figura 6. Tasa Global de Participación laboral. Bogotá y Colombia Porcentual (%).2003-2014



Fuente: DANE – GEIH

Diversos elementos han influido en el comportamiento de la Tasa Global de Participación, desde aquellos que tienen un efecto de largo plazo, como la educación y la dinámica demográfica y su composición, hasta aquellos que la afectan de manera más cercana, como los estímulos a la actividad económica, las limitaciones de los ingresos familiares, la llegada de desplazados y la inserción creciente de la mujer en el mercado laboral.

Valga señalar que la dinámica económica de la capital propició en un importante número de familias tomar la decisión de trasladarse desde su lugar de origen para radicarse en Bogotá. En efecto, de acuerdo con la información recabada por la Encuesta Multipropósito para Bogotá 2011, del total de los ciudadanos capitalinos, 30,1% vivieron la mayor parte de su vida fuera de la capital, mezclando habitantes de Cundinamarca y Boyacá (37,8%), Tolima y Huila (16,7%) y la Costa Caribe (11%), entre otras regiones.

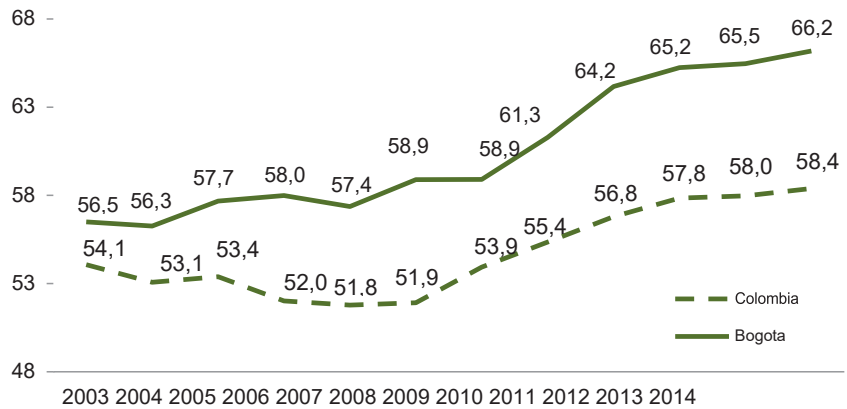
Por su parte, CODHES estima que a Bogotá llegaron entre los años 1999 y 2012, un total de 540 mil personas víctimas del conflicto armado, lo que indica, que en promedio llegaron a la ciudad 38 mil personas en esta condición cada año.

Tasa de ocupación

En los últimos diez años, las tasas de ocupación calculadas para Bogotá y Colombia registran tendencia creciente. Adicionalmente, las estadísticas permiten establecer que este indicador es superior en la capital, generando una brecha con la tasa nacional, brecha que se amplía durante estos años. Lo anterior sugiere que en Bogotá existe mayor capacidad de absorción de mano de obra que en el promedio país.

Actualmente, la tasa de ocupación de Bogotá se ubicó en 66,2%, esto es, 7,8 puntos porcentuales por encima del registro nacional (ver figura 7).

Figura 7. Tasa de ocupación. Bogotá y Colombia
Porcentaje (%). 2003-2014



Fuente: DANE - GEIH.

Tasa de desempleo

La tasa de desempleo (TD) en Bogotá y en el país ha venido disminuyendo paulatinamente en la última década y a pesar de ser un fenómeno social y económicamente plausible, se evidencia que existe un problema de carácter estructural, que impide reducir la TD por debajo del 8%.

Si bien, las tasa de desempleo de la ciudad se ha ubicado por debajo de la nación, la brecha entre una tasa y otra se ha reducido. En efecto, mientras en el 2007 la tasa de desempleo en Bogotá se ubicaba 1,5 puntos porcentuales por debajo de Colombia, en 2014 esta brecha es de solo 0,4 puntos porcentuales, (8,7% para Bogotá y 9,1 % para Colombia), como puede observarse en la figura 8.

En la ciudad, la tasa continúa reduciéndose frente a años anteriores, sin embargo, en la nación el desempleo viene cayendo a un mayor ritmo. Esto no quiere decir que el aparato productivo bogotano esté generando menos empleo; al contrario, continúa aportando cerca del 20% de los nuevos empleos en el país, proporción que se ha mantenido relativamente estable en los últimos 4 años. Es así como de los cerca de 455.000 empleos generados en el país en 2014, 111.731 son generados en la capital.

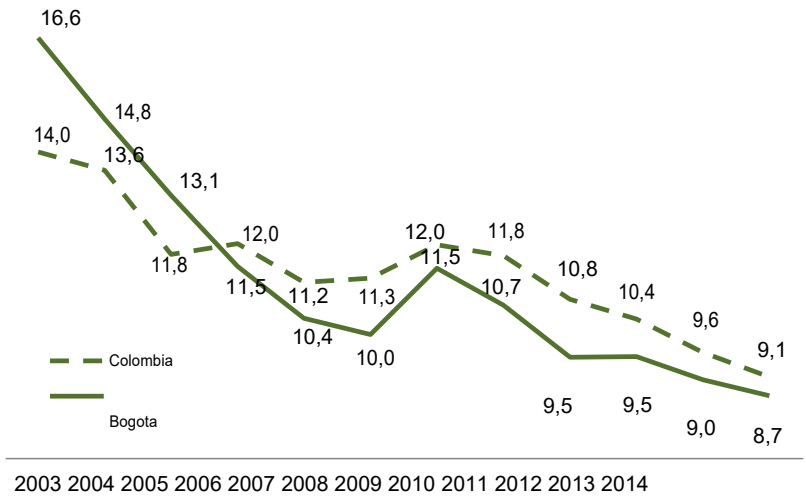
Entonces, ¿por qué se cierra la brecha en el desempleo entre Bogotá y el país? La explicación se da por la presión que tiene el mercado laboral bogotano. Mientras el promedio en el crecimiento de la población económicamente activa en el país desde 2013 no supera el 1%, en la ciudad aumenta en promedio en 1,5% en el mismo periodo.

De esta forma la tasa global de participación en la ciudad durante los últimos cuatro años se mantiene alrededor de 72% el promedio nacional en el mismo periodo es 64%, ocho puntos por debajo del registro de la capital, de acuerdo a lo señalado previamente (ver figura 6).

Además, a la ciudad llegaron anualmente, entre los años 2007 y 2010 en promedio, cerca de 35.000 desplazados, según el sistema de información sobre desplazamiento forzado y derechos humanos que opera la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES). De acuerdo con su último informe, en 2013 llegaron a Bogotá 25 mil personas desplazadas, convirtiéndose la ciudad en el primer centro urbano receptor de este tipo de población que a la fecha es de 540.714 personas. Asimismo, a la capital llegan estudiantes de todas las regiones de Colombia y una vez finalizados sus estudios, se quedan en la ciudad buscando trabajo.

La constante presión en el mercado laboral bogotano hace que la generación de empleo - cerca de 164.000 nuevos empleos en promedio anual durante los últimos 4 años- no se refleje con la misma magnitud en la disminución de la tasas de desempleo, mientras que en el total nacional se percibe una mayor reducción de la misma. No obstante, se evidencia en la ciudad una positiva disminución de la tasa de desempleo, que la ubica entre las tasas más bajas de Colombia.

Figura 8. Tasa de desempleo. Bogotá y Colombia
Porcentaje (%). 2003-2014



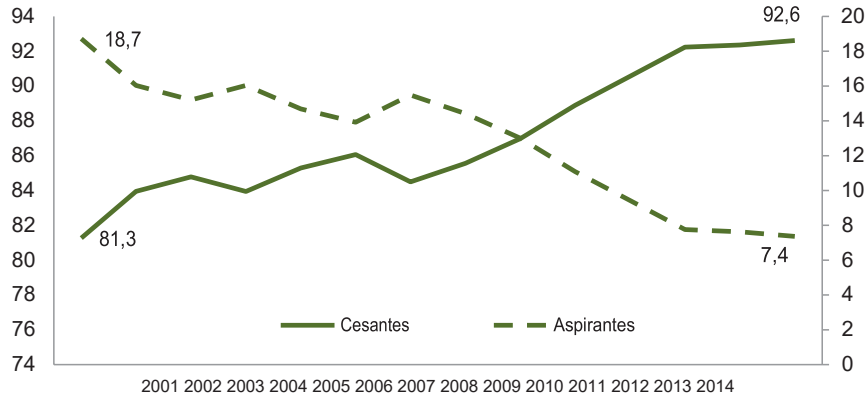
Fuente: DANE – GEIH.

Aunque las generalidades y problemáticas en cuanto al desempleo por género, rangos etarios y nivel educativo se abordan en el siguiente aparte, a continuación se presentan otras consideraciones respecto a la duración del desempleo y a la división entre cesantes y aspirantes.

En materia de tiempos de duración del desempleo, en Bogotá un desocupado se tarda, en promedio, 17 semanas en conseguir un trabajo, mientras que para las 13 ciudades principales del país son 22 semanas, mostrando un mejor panorama en la ciudad.

Respecto a la división de los desocupados, por lo general la proporción de cesantes (personas que habiendo trabajado antes por lo menos dos semanas consecutivas, se encuentran desocupadas) es mucho mayor a la de aspirantes (personas que están buscando trabajo por primera vez). Este es el caso de Bogotá donde en los últimos años, la tendencia ha sido la de un mercado de trabajo con una mayor preponderancia en la desocupación de los cesantes, que son las personas que se encuentran desempleadas pero que han trabajado antes. Así, los cesantes representaban el 81,3% de los desocupados en 2001 mientras que en la actualidad representan el 92,6%, lo cual permite señalar que la presión del mercado laboral no es ejercida principalmente por los aspirantes (aquellos que quieren ingresar al mercado de trabajo por primera vez), sino por los cesantes, como se observa en la figura 9.

Figura 9. Distribución de la población desempleada en Bogotá según cesantes y aspirantes
Porcentaje (%). 2001-2014



Fuente: DANE – GEIH.

Ingresos laborales

Los ingresos en una población determina el grado de acceso de las familias y las personas en general a bienes y servicios en el mercado. De hecho, en el análisis del mercado de trabajo, los ingresos laborales vienen determinados por la remuneración recibida por su labor, adicional a los ingresos por horas extras y pagos en especie. Para el caso específico de Bogotá, en promedio, un ocupado se gana un 1.261.669 pesos al mes, ingreso que contrastado con el de las principales 13 áreas del país es relativamente superior (940.678 mil pesos). Cuando estas diferencias se observan según los criterios de formalidad e informalidad, tenemos que mientras en la capital, un empleado formal se gana promedio en el mes un millón 660 mil pesos, un empleado informal recibe 710.296 mil pesos, reflejando de nuevo una disparidad.

Ahora bien, de acuerdo con trabajos recientes adelantados por el grupo de investigaciones económicas de Fenalco (2013) entorno a los costos asociados al ejercicio del trabajo, logró establecerse que en promedio, el costo de asistir al trabajo en Bogotá para cumplir con las obligaciones diarias, le significa a cada trabajador el 23% de su ingreso, representado este porcentaje en alimentación y transporte, principalmente.

Indicadores de género

Uno de los principales aspectos para entender el mercado laboral en la capital es la estructura que define por categorías poblacionales a los residentes en la ciudad. En efecto, para 2014 según proyecciones del DANE, la capital cuenta con una población total cercana a los 7,7 millones de personas, de las cuales el 51,7% son mujeres y el 48,3% son hombres.

Igualmente, mientras que la esperanza de vida al nacer[21] de la población bogotana pasará de 69 a 78,8 años entre 1985 y 2020 (14%), la expectativa de vida de las mujeres en ese mismo periodo variará de 72,3 a 81 años, es decir, un crecimiento de 11%. Por su parte los hombres registrarán un aumento del 14%, al pasar de 66,2 a 76,8 años. De acuerdo con lo anterior, en la ciudad se registra un incremento de la esperanza de vida al nacer mayor en las mujeres, respecto a los hombres.

Con relación a la tasa bruta de participación (PEA/PT), el indicador resulta muy superior para los hombres frente al de las mujeres. Si bien, entre 2003 y 2014, la población femenina registró mayor participación (59,2%) al interior de la población total, respecto a la masculina (49,5%), su participación en el mercado laboral es en promedio más bajo. Durante el periodo señalado, la tasa bruta de participación femenina (TBP) se ubicó diez puntos porcentuales por debajo de la masculina. No obstante, la diferencia tiende a reducirse. En 2014 disminuyó a ocho puntos porcentuales, al ubicarse en 55% para mujeres y 63,4% para hombres.

Es importante señalar que es mayor el ritmo al que crece anualmente la tasa bruta de participación en mujeres. En promedio, entre 2007 y 2014, se incrementó 3% por año mientras que en hombres aumentó 2%, situación que explica la reducción en la brecha.

Cabe resaltar adicionalmente, que la tasa de crecimiento demográfico de la población femenina de Bogotá (16,5%) es superior a tasa de crecimiento demográfico de las mujeres en Colombia (13,8%), situación que corrobora, de acuerdo a lo señalado anteriormente, que se presenta migraciones intrarregionales, que generan mayor presión en la capital por ingresar al mercado de trabajo.

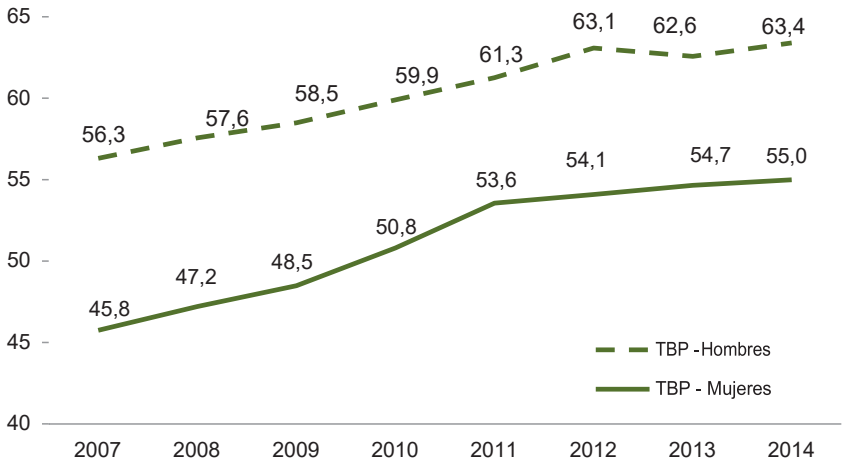
En el único lustro en que cae levemente la tasa bruta de participación de las mujeres es en el periodo 2001-2006, con un crecimiento un poco más acelerado de la población, frente a la década anterior, lo cual produce un alivio significativo en la presión al mercado de trabajo, que en parte explica la caída de las tasas de desempleo en dicho período. Esto significa que un grupo de mujeres que en los años anteriores salieron a trabajar, regresaron a actividades de estudio o trabajo doméstico no remunerado, ante la mejoría en el empleo de otros miembros del hogar asociado con la caída de las tasas de fecundidad y el proceso de transición demográfica, la

[21] La esperanza de vida al nacer, entendida como el número de años que en promedio esperaría vivir una persona si durante toda su vida estuviera sujeta a las condiciones de mortalidad por edad observadas en un período de estudio, es uno de los principales indicadores demográficos y a través de éste, se facilita la interpretación de las dinámicas poblacionales y laborales

urbanización de la sociedad y la expansión de los servicios educativos, entre otros factores ligados a la oferta, como también a factores ligados a la demanda, especialmente el crecimiento de los sectores terciarios de la economía.

La Tasa Bruta de participación (PEA/PT) de las mujeres en el mercado de trabajo crece más rápido que la de los hombres, incluso, se calcula que entre los años 2007 y 2014 creció seis veces por encima del aumento registrado por la tasa de crecimiento demográfico, en tanto que la de los hombre se incrementó tres veces por encima de ésta, como se observa en la figura 10.

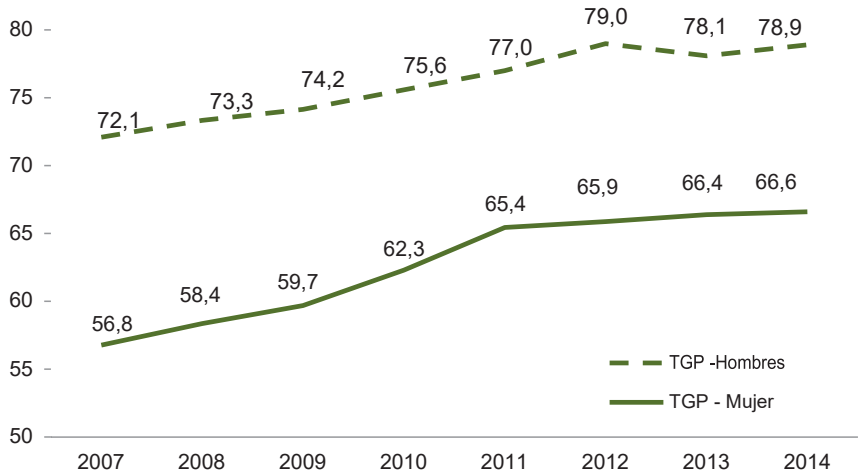
Figura 10. Tasa Bruta de participación laboral según género en Bogotá. Porcentaje (%). 2007-2014



Fuente: DANE - GEIH.
Tasa Bruta de Participación: Corresponde al cociente entre la PEA y la población total.

En lo atinente a participación laboral, se advierte reducción de la brecha de participación existente entre hombres y mujeres. En efecto, entre los años 2007 y 2014, la brecha disminuyó 3 puntos al pasar de 15,3 a 12,3 puntos de diferencia, ubicándose en 66,6 la Tasa Global de Participación para mujeres en 2014 y la de los hombres en 78,9 (ver figura 11). No obstante, existe un grupo importante de mujeres que pudiendo trabajar en el mercado remunerado, permanece en lo que aún se denomina en las estadísticas la 'población económicamente inactiva'.

Figura 11. Tasa global de participación según género en Bogotá
Porcentaje (%). 2007-2014



Fuente: DANE – GEIH.

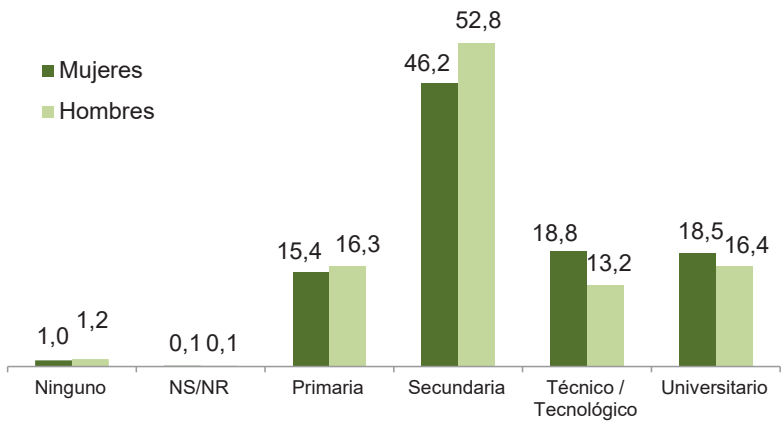
Como en las demás grandes ciudades de Colombia, el comportamiento de la TGP se diferencia claramente entre hombres y mujeres en las últimas décadas. Mientras los hombres muestran una tasa estable en el transcurso de los últimos 28 años, las mujeres incrementaron su tasa global de participación a un ritmo cercano a un punto porcentual promedio anual, al pasar de 44% a 66,6% en el 2014, siendo una de las más altas en América Latina (CEPAL, 2012).

Es un hecho que existe relación positiva entre las tasas de participación laboral y el número de años de estudio de las personas. Sin embargo, la incidencia de la educación es mucho más marcada en el caso de las mujeres, especialmente en el caso en que se alcanzan niveles educativos superiores (12 y más años). Mientras en los grupos de mujeres con educación primaria y secundaria básica la participación laboral fluctúa alrededor del 47%, para las bachilleres llega al 81,2% y para las profesionales al 83%.

Si bien los hombres también incrementan su participación a medida que tienen un mayor nivel educativo, el impacto no es tan significativo como en el caso de las mujeres. Los hombres presentan niveles de ocupación superiores a los de las mujeres en los niveles bajos de educación, en términos de años de estudio. Esta relación se invierte al observar la tasa de ocupación de las personas que cuentan con educación superior. En efecto, la tasa de ocupación de los hombres (16,4%) es más baja que la de las mujeres (18,5%) al interior del rango de educación profesional universitaria

incluidos estudios de postgrado. Esto hace que la brecha de participación se reduzca conforme aumenten los niveles educativos (ver figura 12).

Figura 12. Tasa de ocupación en Bogotá según nivel educativo y género Porcentaje (%). 2014



Fuente: DANE – GEIH.

La creciente participación laboral femenina ha sido un elemento central en los nuevos espacios de socialización y cambio de identidades femeninas, fuente de autonomía y decisión para muchas mujeres, y recurso para la participación ciudadana y política. No obstante, esta participación ha sido cambiante de acuerdo con el ritmo de la actividad económica. En particular para el periodo 2002-2008, dicha participación se estanca alrededor de 58%, mientras que posterior a la crisis de 2008, se eleva de nuevo debido a las necesidades de ingresos de muchos hogares.

Al respecto cabe señalar que los resultados de la ENUT para Bogotá revelan que la participación de las personas residentes en Bogotá en las actividades del mercado de producción de bienes y servicios es de 45%. En efecto mientras esta participación en los hombres es 53%, en las mujeres es 37%.

Asimismo, la ENUT Bogotá estableció que el porcentaje de personas que dedican tiempo a la realización de actividades no remuneradas o de cuidado y personales es del 70% en los hombres, porcentaje que se incrementa a 88% en las mujeres.

En materia de equidad de género, los hombres en Bogotá dedican 21% de su tiempo en el día a las actividades remuneradas (trabajo y/o búsqueda) y 10% a actividades no remuneradas dentro del hogar. En el caso de las mujeres, mientras el 13% de su tiempo diario promedio lo dedican a actividades remuneradas, a las actividades no remuneradas y de cuidado en el hogar le invierten el 24% de su tiempo diario.

Con relación a los ingresos laborales cabe señalar que mientras el 40% de las mujeres en Bogotá gana entre uno y dos salarios mínimos, en los hombres esta proporción es 42%. Aunque muestran cierta similitud, las disparidades de género, se localizan en el rango de menos de un salario mínimo. En efecto, el 30% de las mujeres en la capital ganan menos de un salario mínimo, y en los hombres esta proporción alcanza solo el 17%.

Grupos étnicos

Es importante resaltar que tomando como fuente la GEIH no es posible obtener información de otro tipo de poblaciones como afrodescendientes, Rom, indígenas, entre otros, que permita elaborar un diagnóstico sobre su situación en el mercado laboral y formular recomendaciones de política para atenderlas, debido a que el DANE eliminó la pregunta que indagaba sobre la pertenencia étnica[22]. Es por ello que para efectos de esta política se continuará el diálogo con el DANE para posibilitar la identificación y medición de la situación de los grupos étnicos de la ciudad en el mercado laboral.

Sin embargo, una fuente alternativa de información es la Encuesta Bienal de Culturas 2013, según la cual, del total de personas estimadas para Bogotá, con edades iguales o superiores a 13 años, el 40,9% se considera mestizo, 31,9% blanco, mientras el 4,4% se reconoce como afrocolombiano(a)/negro(a) y tan sólo el 0,3% de la población de la capital se auto define como Rom (ver tabla 2).

Tabla 2. Autorreconocimiento étnico en Bogotá
Número de personas. 2013

Grupos étnicos	Total estimado	% estimado	% Cve
Afrocolombiano(a) / Negro(a)	265.478	4,4%	5,7%
Pueblo Rom / Gitano(a)	15.432	0,3%	24,5%
Blanco(a)	1.916.381	31,9%	1,8%
Indígena	148.854	2,5%	8,6%
Mestizo(a)	2.455.455	40,9%	1,5%
Raizal	50.117	0,8%	12,2%
Otro	124.458	2,1%	8,0%
Ninguno	476.107	7,9%	4,1%
No sabe	417.834	7,0%	4,2%
No responde	138.660	2,3%	9,1%
Total*	**6.008.776**	**100,0%**	**0,0%**

Fuente: SCRD, Observatorio de Culturas - Encuesta Bienal de Culturas (EBC) 2013.
*La EBC considera como población objetivo personas de 13 años o más, residentes en el área urbana de Bogotá.

[22] La pregunta indagaba sobre el autorreconocimiento étnico y estaba formulada en los siguientes términos: ¿De cuál de los siguientes grupos étnicos se considera usted? Indígena, Gitano, Raizal del archipiélago, Palenquero, Negro, mulato (afrodescendiente), De ninguno de los anteriores

Como se mencionó anteriormente, la información disponible para estos grupos poblacionales es escasa, razón por la cual se dificulta diseñar instrumentos de política que focalice en ellos su atención. En consecuencia, no se prioriza un trabajo específico orientado a estos grupos étnicos y poblacionales.

Población en condición de discapacidad

La Encuesta de Calidad de Vida (ECV) realizada por el DANE, permite obtener información sobre la población que se considera en condición de discapacidad en la ciudad y sus principales características en el mercado de trabajo. Así, se tiene que para el año 2013, en Bogotá habitaron un total 340.233 personas en condición de discapacidad, 51,9% correspondió a mujeres y el restante 48,1% a hombres, guardando la misma distribución observada para el total nacional.

Aunque el cálculo de los principales indicadores del mercado laboral a partir de la GEIH para Bogotá y de la ECV para el grupo poblacional denominado en condición de discapacidad no son comparables[23], se evidencia para 2013, que en Bogotá, del total de esta población, 93,1% se encuentra en edad de trabajar, sin embargo, su tasa de ocupación es muy baja (31,7%) respecto a la calculada para la capital (72,0%) por medio de la GEIH (ver tabla 3). En forma paralela, se advierte que la tasa de desempleo de este grupo poblacional es superior en 4,5 puntos porcentuales a la calculada para Bogotá (13,5%).

Tabla 3. Principales indicadores de la población en condición de discapacidad en Bogotá. Número de personas y porcentaje (%). 2013

Indicadores	Total	Hombres	Mujeres
Total de personas mayores de 12 años	316.817	152.903	163.914
Total Ocupado	100.332	64.222	36.110
Total desocupados	15.603	6.747	8.855
Total inactivos	200.882	81.934	118.949
Tasa global de Participación - TGP	93,1%	93,4%	92,8%
Tasa de ocupación - TO	31,7%	42,0%	22,0%
Tasa de desempleo	13,5%	9,5%	19,7%
Total de personas	**340.233**	**163.679**	**176.554**

Fuente: DANE - Encuesta de Calidad de Vida (ECV).

[23] ~~Las investigaciones citadas tienen~~ enfoques diferentes a lo que se agrega que los operativos de recolección son distintos y obedecen, en el caso de GEIH a un esquema logístico mensual continuo, en tanto que la ECV tan solo se aplica durante los meses de septiembre y octubre.

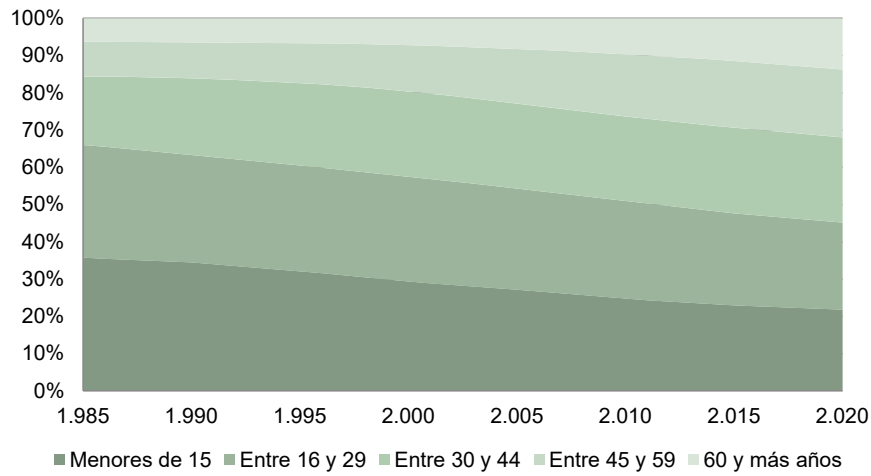
Indicadores según grupos etarios

 Adulto mayor

La población bogotana ha evidenciado, como el resto de grandes ciudades en Latinoamérica, un profundo proceso de transición demográfica e inmigración. La transición demográfica se encuentra en proceso de maduración en el momento actual, expresado por lo que se ha denominado el envejecimiento poblacional o la ocupación sistemática de un mayor porcentaje de la población por parte de adultos y adultas mayores (Chackiel, 2004; Cepal, 2005).

En Bogotá, la proporción y el número absoluto de personas de 60 años y más, se incrementará sostenidamente en las próximas décadas. En consecuencia, la ciudad actualmente atraviesa este cambio demográfico de forma acelerada. La tasa de crecimiento de la población adulta mayor será entre tres y cinco veces más alta que la de la población total de aquí al 2050. Mientras a finales de la década de los ochenta la población adulta mayor en Bogotá crecía al mismo ritmo de la población total, en el presente crece tres veces por encima de ésta. Esto ha llevado a que mientras en 1985 las personas mayores de 60 años fueran el 6% de la población, en 2013 sean el 11% y para el 2020 vayan a ser del 14% (ver figura 13).

Figura 13. Distribución de la población total de Bogotá según rangos etarios. 1985 y 2020



Fuente: DANE – GEIH.

Estas distintas tendencias se han combinado para producir lo que se ha denominado el "bono demográfico". Este no es más que el período histórico de una sociedad en que la proporción de personas en edades potencialmente productivas (15-64 años), crece proporcionalmente más en relación con la de personas en edades

potencialmente inactivas, haciendo que las relaciones de dependencia desciendan y alcancen mínimos históricos, para después aumentar como resultado del incremento de la proporción de personas adultas mayores.
Infancia

Actualmente, la tasa de trabajo infantil se mide cada diez años a partir de la Encuesta Nacional de Trabajo Infantil (ENTI) para la población de niños, niñas y jóvenes adolescentes entre 5 y 17 años de edad. Esa medición es objeto de seguimiento cada año, a través de un módulo específico que se incluye en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), durante la realización del operativo que corresponde al cuarto trimestre, esto es, durante los meses de octubre a diciembre. Paralelo a esto, un segundo cálculo de la tasa de trabajo infantil se deriva a partir de la información que mensualmente provee la GEIH y que corresponde a la población desocupada con edades entre los 10 a 17 años de edad.

Ambos indicadores comportan fuertes diferencias, toda vez que al obtenerse por medio de la información ENTI, el rango de edad observado es más amplio, correspondiendo con la población infantil, en tanto que el cálculo derivado de la GEIH se refiere al rango de 10 a 17 años, de tal manera que no incluye la población infantil con edades entre los 5 y 9 años. Adicionalmente, ENTI indaga por la población infantil que trabaja, mientras que GEIH se enfoca en los desocupados.

A la fecha, se calcula que en Bogotá alrededor de 7 de cada cien niños con edades entre los 5 y 17 años, trabajaron en 2013, de acuerdo con el módulo de seguimiento a la encuesta ENTI, indicador sensiblemente inferior al calculado en 2011, cuando se estableció que la tasa de trabajo infantil se ubicaba 11,1%. Lo anterior permite deducir que las medidas implementadas por la Administración Distrital y que se orientan a disminuir el trabajo infantil en la ciudad, han surtido efecto en la medida que el indicador se acerca a la meta planteada (1,7%) en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016.

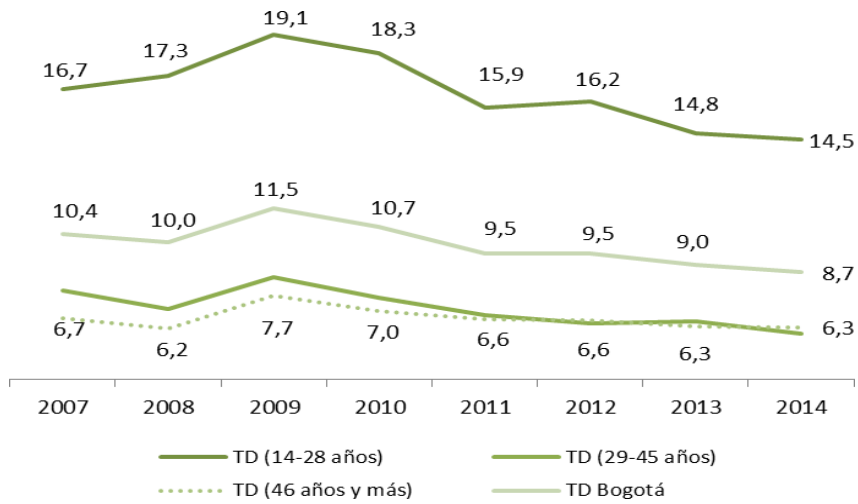
De otro lado, resulta importante destacar entre otros indicadores la tasa de fertilidad, dado que ésta viene reduciéndose paulatinamente en la ciudad, situación que deriva en la disminución de la tasa de dependencia infantil.

 Jóvenes y adultos

La revisión de la tasa de desempleo según grupos etarios permite advertir que los mayores índices de desempleo se presentan en la población joven (14-28 años[24]), sobrepasando la tasa promedio de desempleo de Bogotá en 5,8 puntos porcentuales. No obstante, esta tasa mostró una reducción de cuatro puntos en los últimos ocho años, al pasar de 16,7% a 14,5% (figura 14), fundamentalmente como resultado de políticas educativas y de capacitación que han disminuido la oferta de mano de obra juvenil (PEA).

[24] Rango de 14 a 28 años definido por la Ley Estatutaria 1622 de 2013 o Ley de Juventud colombiana

Figura 14. Tasa de desempleo en Bogotá según grupos etarios
Porcentaje (%). 2007-2014



Fuente: DANE – GEIH.

Aunado a los registros de desempleo, cabe resaltar que para el año 2014, los jóvenes en la ciudad se demoraron en promedio 3.2 meses buscando trabajo, mientras que la población de 29 a 45 años 5,2 meses. Contrario a esta situación, la población de 46 años o más, registra un promedio de 7,8 meses buscando trabajo, constituyéndose en el grupo poblacional que presenta mayor dificultad para conseguir algún trabajo, aunque estructuralmente la tasa de desempleo calculada para este grupo es inferior al promedio de la ciudad (6,3% en 2014).

Adicional a esto, la situación de los jóvenes requiere especial atención si se tiene en cuenta que su tasa de ocupación suele ubicarse por debajo del promedio de la ciudad. En efecto, durante el 2014 se ubicó en 58,8%, esto es 7,4 puntos porcentuales de diferencia frente al agregado.

Por otro lado, al observar el porcentaje de jóvenes que no están estudiando ni trabajando: NINIS, se encuentra que este indicador cae de 19,1% en 2008 a 16,7% en 2014. Si bien lo anterior es un reflejo de las políticas educativas y de capacitación, lo mismo que de las oportunidades laborales que encuentra esta población en el mercado, también señala que persiste una alta tasa de jóvenes excluidos de las oportunidades educativas y laborales. En conclusión, si bien las oportunidades laborales en la ciudad han mejorado, aún persisten problemas, trasladando la preocupación de la política de la cantidad del empleo hacia la calidad del mismo y con

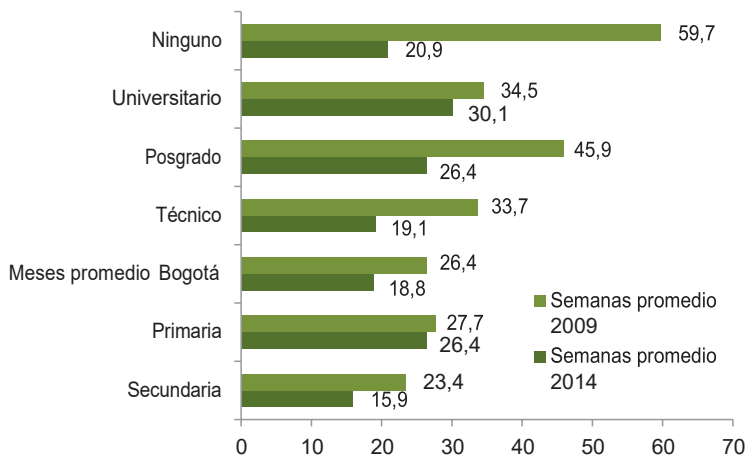
un énfasis en poblaciones específicas como los jóvenes, las mujeres y los menos educados.

Nivel educativo

Según nivel educativo, una persona que no tiene ningún nivel de estudios demora actualmente 21 semanas en promedio buscando trabajo, es decir, cerca de cinco meses (ver figura 15). Dicha situación no es muy diferente a la de un profesional que tarda 30 semanas en promedio, siendo los dos grupos que según el máximo nivel de estudios alcanzados tardan más tiempo en conseguir trabajo. Por el contrario, aquellos que alcanzaron la secundaria tardan 16 semanas y aquellos con primaria 26,4 semanas. En materia de desocupación, la tasa de desempleo de la población que alcanzó la secundaria es para 2014 de 10,5%, mientras que 9% es la de aquellos que tienen un técnico o tecnológico y 6,1 % los de nivel universitario.

La información provista por la GEIH, sugiere que en los últimos cinco años estos indicadores mejoraron notoriamente en Bogotá, en especial para el grupo de personas que no cuentan con estudios, seguido por las personas que realizaron estudios de postgrado y aquellos que cuentan con niveles de formación técnica o tecnológica. Para estos tres grupos, el tiempo de búsqueda se redujo en más del 50%.

Figura 15. Semanas promedio buscando trabajo según nivel educativo en Bogotá. 2009 y 2014

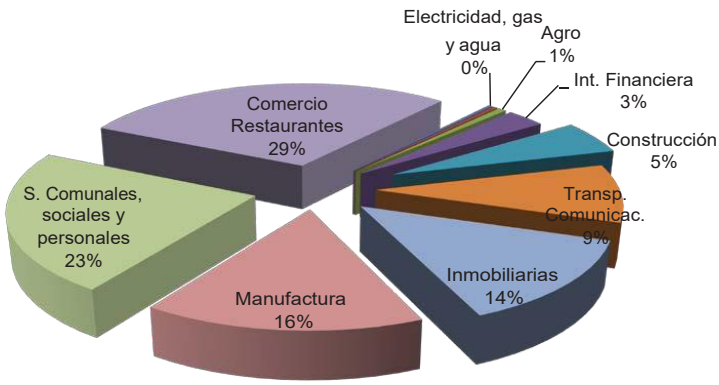


Fuente: DANE – GEIH.

Oficios y sectores generadores de empleo

Llevando el análisis al campo de los oficios y sectores generadores de empleo, se observa que en Bogotá el sector que generó más empleo en el 2014 fue servicios (48,6%) seguido en importancia por comercio al por menor y restaurantes (29%) e Industria manufacturera, sector que genera 15,9% de los ocupados de la ciudad, como puede apreciarse en la figura 16.

Figura 16. Distribución de la población ocupada según rama de actividad en Bogotá
Porcentaje (%). 2014



Fuente: DANE – GEIH.

La información de la GEIH sobre el mercado laboral consta en su desagregación de los sectores y oficios dinamizadores del empleo en la ciudad.

Durante 2014, el 10,6% de la población ocupada de Bogotá se desempeñó en actividades asociadas al sector comercio como “vendedores: ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos, mercaderistas” que infortunadamente, se asocia a un gran grupo de todo tipo de vendedores, y que hace imposible conocer a profundidad la calidad del empleo generado en estos oficios (Ver tabla 4). No obstante, como primer acercamiento es posible afirmar que, en una gran proporción, son empleos generados con poco grado de cualificación técnica.

Existe un segundo grupo que dinamiza la oferta de empleo de Bogotá y que corresponde a “empleadas domésticas, niñeras, dama de compañía, camareras, enfermeras, etc.” y que constituyen el 5,7% de los ocupados en la ciudad; seguido de

“comerciantes y propietarios” y “conductores de vehículos de transporte, taxistas y choferes”

Tabla 4. Principales oficios desempeñados por el personal ocupado en Bogotá
Porcentaje (%). 2014

Principales Oficios	Participación Porcentual (%)
Vendedores ambulantes	10,6
Empleadas domésticas	5,7
Almacenistas, recepcionistas	5,4
Albañil, carpintero, mampostero	5,1
Conductores	4,9
Comerciantes	4,7
Personal directivo	4,5
Cocineros, meseros	4,3
Agentes de policía, vigilantes	3,9
Cargadores, empacadores	3,6
Subtotal	**52,7**
Los demás	47,3

Fuente: DANE – GEIH.

Cabe destacar algunos subsectores de servicios por su participación en la generación de empleo. Este es el caso de intermediación financiera, subsector que genera 3,0% del empleo total de la ciudad, evidenciando que es un sector altamente productivo, mientras que al interior del comercio, como se mencionó, el oficio donde más se empleó la gente fue “vendedores, ambulantes, a domicilio, de loterías y periódicos, mercaderistas”, oficio que por sus características no requiere altos niveles de cualificación, siendo este un sector de baja generación de valor agregado por persona. En cuanto a los sectores económicos, es posible determinar cuáles de ellos son los generadores de empleo en la ciudad, así como los que generan menos empleo por las circunstancias económicas. En este sentido, las actividades inmobiliarias presentaron para el año 2014 un crecimiento de 31 mil ocupados respecto al 2013, mostrando un importante dinamismo. Por otra parte, 22 mil empleos se generaron en el sector de “Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria” y el sector de comercio al por mayor a generó 21 mil empleos más. En contraste, el sector de comercio al por menor perdió 19 mil empleos en 2014 y la correo y telecomunicaciones 13 mil empleos.

Informalidad[25]

Existe una gran heterogeneidad conceptual y, consecuentemente de medidas, para lograr una aproximación al tamaño, características y función de la informalidad laboral, razón por la que lograr un marco de aproximación específico requiere definir previamente qué aspectos del fenómeno resultan pertinentes para esta política. Por su condición, la mayor parte de las actividades económicas que se clasifican como informales no se capturan en las cuentas nacionales y las estadísticas oficiales, una excepción es el trabajo informal, que se puede medir o aproximar utilizando respuestas a preguntas de encuestas de hogares acerca de la afiliación a la seguridad social, los beneficios obligatorios que los trabajadores reciben, o el tamaño de la empresa en la cual trabajan, entre otras.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la informalidad puede ser agrupada en las siguientes categorías:

Sector informal:
Trabajadores cuenta propia, trabajadores familiares sin remuneración, trabajadores domésticos o personas que trabajan en unidades de producción entre 1 y 5 trabajadores.

Empleo informal:
Trabajadores asalariados informales y trabajadores familiares sin remuneración, que pueden trabajar en el sector formal o informal. Estos trabajadores son definidos como informales si no tienen un contrato, beneficios de salud y pensión, o no están cubiertos por el sistema de seguridad social.

Trabajadores cuenta propia informales:
Trabajadores autónomos definidos como informales, si no tienen un contrato o no están cubiertos por el sistema de seguridad social, entre otras condiciones.

Economía informal:
Incluye todas las categorías de trabajadores.

En estas categorías se encuentran dos aproximaciones que han sido utilizadas extensamente para medir la informalidad laboral: la aproximación productiva, desarrollada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se enfoca en el tipo de unidad de producción (sector informal) y la aproximación de protección social o legalista.

Aproximación productiva (OIT): esta definición pretende caracterizar las actividades económicas de menor productividad y, en consecuencia, de bajos ingresos. Para el caso de Colombia, el DANE, retomando los criterios de la OIT - Proyecto PREALC 1978, considera como trabajadores del sector informal a: los empleados particulares y obreros que laboran en establecimientos, negocios o empresas que ocupen hasta

[25] Aparte tomado del documento elaborado por la SDDE Informalidad laboral en Bogotá: características y respuestas de política. Cuaderno 20.

cinco personas en todas sus agencias y sucursales, incluyendo al patrono y/o socio; los trabajadores familiares sin remuneración; los empleados domésticos; los trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales y, los patrones o empleadores de empresas de cinco trabajadores o menos.

El concepto de informalidad laboral utilizado por el DANE puede considerarse impreciso, toda vez que mezcla el concepto de informalidad de personas con el de informalidad de las empresas. Sin embargo, atiende a ciertas características comunes relacionadas con el tamaño de la empresa, como son el bajo nivel de capital físico y humano. Las instituciones que trabajan con esta definición de informalidad suponen que el reducido tamaño de escala se relaciona con bajos niveles de productividad, lo que implica bajos ingresos y una menor remuneración a los factores de producción (Uribe & Ortiz, 2006).

Aproximación de protección social o legalista: se enfoca en la cobertura de los trabajadores por la protección laboral obligatoria, orientada hacia el bienestar de las personas y, por lo tanto, en la calidad del empleo generado. Esta definición ha sido desarrollada a partir del énfasis dado por la OIT (2002) al Trabajo Decente, que promueve la protección de los trabajadores, independientemente del tipo de trabajo que realicen. Esta medida plantea que si la preocupación central es que las familias estén cubiertas por ciertas medidas de protección, no es necesario que estas protecciones estén ligadas al contrato laboral en particular.

Derivada de esta aproximación se encuentran las definiciones débil y fuerte de la informalidad. Mientras la primera captura a las personas ocupadas que no se encuentran afiliadas al sistema de salud contributivo, la segunda se concentra en aquellos que no se encuentran afiliados al sistema salud y de pensiones simultáneamente.

Otras medidas de informalidad han sido planteadas y pueden ser calculadas a partir de las encuestas de hogares. Entre las más comunes se encuentran: i) las personas que trabajan sin un contrato de trabajo, ii) los individuos que laboran con un contrato verbal, iii) los trabajadores por cuenta propia y, iv) las personas que trabajan en sitios de trabajo inadecuados. Cada una de estas medidas trata de capturar un fenómeno diferente asociado con la informalidad.

Al calcular el tamaño de la informalidad laboral según las medidas mencionadas, tanto en Bogotá como en las doce principales áreas metropolitanas más importantes del país después de Bogotá[26], se encuentran importantes diferencias. No obstante, independientemente de la medida utilizada, la informalidad registrada en la capital del país siempre fue significativamente inferior a la encontrada en el agregado de dichas ciudades, durante el periodo 2007 – 2014.

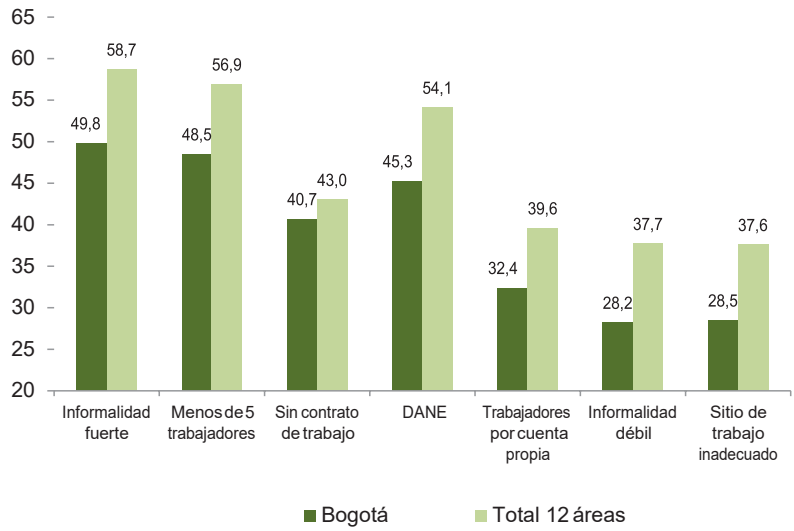
Como se muestra en la figura 17, en promedio, entre los años 2007 y 2014, el valor más alto de informalidad laboral fue estimado por la medida fuerte de protección

[26] ~~Medellín, Barranquilla, Cali, Buca~~ramanga, Manizales, Santa Marta, Pereira, Armenia, Cartagena, Ibagué, Villavicencio y Pasto.

social, que ubicó al 49,8% de los ocupados de Bogotá como trabajadores informales. Esta aproximación proporcionó valores muy semejantes a los hallados mediante las medidas de empleados y obreros en empresas de menos de cinco trabajadores (48,5%). Como se observa, estas medidas agrupan un número similar de trabajadores informales, que giró al rededor del 46,3% de los ocupados.

Por su parte, la aproximación productivista (DANE) estimó en 45,3 % el número de trabajadores informales; esta medida subestimó el tamaño de la informalidad laboral en 4,5 puntos porcentuales respecto a la cuantificación obtenida por la informalidad fuerte, y sobreestimo en 16,8 puntos porcentuales su tamaño en relación con 'los trabajadores que laboran en los sitios de trabajo inadecuados'.

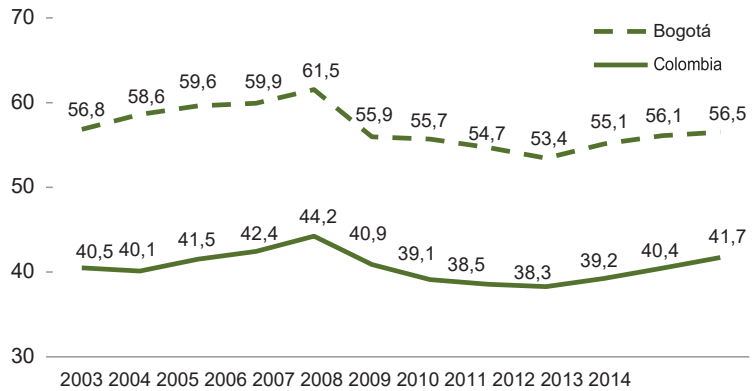
Figura 17. Informalidad laboral según las diferentes aproximaciones, porcentaje respecto al total de ocupados, Bogotá y total doce áreas, promedio 2007-2014



Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Finalmente, es preciso señalar que en los últimos diez años hasta 2014, la calidad del empleo no ha mejorado de acuerdo a los resultados obtenidos a través de la tasa de asalariados. La evolución de este indicador señala tanto para Bogotá como para Colombia, que en ninguno de los dos escenarios se logró cambios sustanciales durante los últimos once años.

Figura 18. Tasa de asalariados. Bogotá y Colombia
Porcentaje (%). 2003-2014



Fuente: DANE – GEIH.

2.3 Una visión desagregada de los componentes del trabajo decente en la ciudad

A partir de la primera medición del Trabajo Decente y Digno en la ciudad, realizada por el ODE de Bogotá, para el periodo 2008-2012, y su posterior actualización a 2014, a continuación se presenta el estado del Trabajo Decente y Digno, tomando como referencia los 30 indicadores principales calculados a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH y otras fuentes de información (Fasecolda, Escuela Nacional Sindical).

No obstante, la actualización implicó una revisión de la programación estadística de cada uno de ellos y consecuentes cambios en los resultados obtenidos previamente para algunos de los indicadores. Para efectos del presente diagnóstico, se presenta la síntesis de los indicadores, organizados en 10 dimensiones de estudio y en los casos que la información varíe respecto a la publicada en el libro "El trabajo decente en Bogotá", será señalado en las tablas que acompañan este capítulo.

En síntesis, de las diez dimensiones definidas de Trabajo Decente[27], siete (7) presentan un balance definitivamente positivo y al interior de las tres (3) restantes – Estabilidad y seguridad del trabajo; Seguridad social y Entornos de trabajo seguros-, el cálculo de los indicadores constitutivos arrojan como resultado un balance neutro, lo

[27]A partir de los indicadores definidos por la OIT (2008 y 2012) y de acuerdo con las diez dimensiones del trabajo decente en que se organizan los indicadores.

cual evidencia el carácter multidimensional y complejo del Trabajo Decente. De tal forma, aunque existe una gran correlación entre las distintas dimensiones, la mejoría en unas dimensiones no implica necesariamente la mejoría en otras. Cada dimensión e indicador mantiene una autonomía relativa.

El capítulo está organizado con base en las diez dimensiones o elementos fundamentales del trabajo decente que agrupan los indicadores, de acuerdo a los lineamientos de OIT.

El análisis por dimensiones muestra que:

Dimensión: Oportunidades de empleo

"Como su nombre lo indica, esta dimensión contiene indicadores que permiten medir o valorar ante todo la cantidad de oportunidades de trabajo en la ciudad, esto es, la medida en que todas las personas dispuestas a trabajar encuentran oportunidades de trabajo como punto básico de realización del derecho al trabajo y el trabajo decente. Esa medida es cualificada y complementada por las otras dimensiones del trabajo decente. No obstante, esta dimensión también se cualifica en uno de sus indicadores: el grado de informalidad en el trabajo" (Pineda, 2013).

"En tal sentido, aquí se cobija a todos los trabajadores sin ningún tipo de distinción o discriminación, a fin de valorar la medida en que se satisface el derecho que tienen todas las personas a realizar el trabajo en sus vidas. Este aspecto positivo se recoge en el primer indicador de esta dimensión: la tasa de ocupación. Por su parte, la medida del no cumplimiento de esta dimensión se recoge con el indicador central de la medida de la subutilización del trabajo: la tasa de desempleo" (Ibíd.).

"Esta dimensión, por haber constituido la centralidad de las preocupaciones del trabajo y sintetizar las dinámicas de los mercados laborales, contiene los indicadores que de forma más tradicional han guiado el análisis del mercado de trabajo" (Ibíd.).

Adicionalmente a lo señalado en el numeral 2.1 (Indicadores generales de trabajo en Bogotá), donde se abordan los indicadores 1, 2, 3 y 5 de esta dimensión, vale la pena mencionar que Bogotá presenta un comportamiento positivo en esta dimensión, que obedece a una demanda laboral creciente y a un cambio positivo en el comportamiento del mercado laboral, especialmente en los últimos tres años. Esta dinámica está caracterizada por el aumento de la tasa de ocupación, y en forma paralela, a la disminución de la tasa de desempleo[28].

[28]La tasa de desempleo ha sido el indicador estrella del mercado laboral. En el concepto integrado y amplio del trabajo decente, se encuentra la tasa de desempleo para expresar el déficit de oportunidades de trabajo. Este déficit está dado en términos de las personas que buscan activamente empleo, es decir, los desempleados. En términos generales, estas son personas que estando en edad de trabajar (mayores de 12 años) durante un período de referencia (la semana anterior a la encuesta) se encuentren sin empleo, disponibles para trabajar y en busca de trabajo.

Comparativamente con el agregado de las 13 ciudades más importantes del país después de Bogotá, la capital presenta un mejor comportamiento; para estas ciudades, la tasa de ocupación fue de 66,25% en 2014 y la tasa de desempleo se ubicó en 8,7% en ese mismo año, como puede apreciarse en la tabla 5.

Tabla 5. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 1. Oportunidades de empleo.

Indicador Estadístico	2011	2014		Lectura
Dimensión 1: Oportunidades de empleo				
1. Tasa de ocupación	64,2%	66,2%	+	Cambio positivo
2. Tasa de desempleo	9,5%	8,7%	+	Cambio positivo
3. Jóvenes que no están estudiando ni trabajando	18,4%	16,7%	+	Cambio positivo
4. Tasa de Informalidad	45,6%	45,3%	-	Leve cambio positivo
5. Tasa de desempleo juvenil				
Nacional	13,6%	12,5%	+	Cambio positivo
Internacional	16,3%	14,6%	+	Cambio positivo
6. Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total	37,2%	34,2%	+	Cambio positivo
7. Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola	53,4%	56,5%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá,

A pesar de que Bogotá se posiciona como la ciudad del país con mayor dinamismo en la generación de oportunidades de empleo, persisten problemas relacionados con el tipo de trabajo que se genera: entendiendo la informalidad con base en los criterios de productividad dados por el tamaño del establecimiento y el capital humano según posición ocupacional, la tasa de este indicador se ha mantenido estable en los últimos años, destacándose a Bogotá como la ciudad con menores tasas en los últimos años y la disminución de 0,3 puntos porcentuales de 2011 a 2014 situándose en 43.8%.[29]

[29] El DANE considera trabajadores informales a "aquellas personas ocupadas en las empresas de tamaño igual o inferior a 10 personas, incluyendo al patrono y/o socio: i)ocupados en establecimientos, negocios o empresas en todas sus agencias y sucursales; ii) empleados domésticos; iii) jornalero o peón; iv) trabajadores por cuenta propia, excepto los independientes profesionales; v) patrones o empleadores en empresas de diez trabajadores o menos; y vi) trabajadores familiares sin remuneración (DANE, 2007: 28). Sin embargo, cabe señalar que existen al menos dos definiciones alternas de informalidad que corresponden de forma más adecuada al espíritu de la política: la de la XVII Conferencia de Estadísticos del Trabajo y la del Grupo de Delhi, enfatizando en la informalidad relacionada con la calidad del empleo. Esta última tiene en cuenta el hecho de que la relación laboral no esté cubierta por mecanismos de protección social o normas laborales (sin importar si están o no en el sector informal por unidad económica); se privilegia la calidad del empleo por encima del tamaño de establecimiento. A pesar de ello, para fines estadísticos y debidos a que constituye la

Proporción de trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares en la ocupación total: Este indicador tiene la bondad de mostrar la proporción de trabajadores cuya situación de trabajo puede exponerlos a una mayor inestabilidad o riesgo económico que a las demás personas ocupadas. De hecho, su disminución significa un mejoramiento y avance hacia mejores oportunidades de empleo. En tal sentido, durante los dos periodos de tiempo analizados este indicador disminuyó 3,1 puntos porcentuales (de 37,2% en 2011 a 34,2% en 2014), lo que indica que a 2014, tres de cada 100 bogotanos/as mejoró en tres años su condición laboral en materia de estabilidad y precariedad.

Proporción de asalariados en la ocupación no agrícola: aunque la medición de asalariados incluye posiciones ocupacionales como empleado doméstico, estas relaciones laborales no se consideran del todo decentes, dada algunas precariedades pre-modernas en la contratación, niveles de subordinación, pagos en especie, etc. Haciendo esta salvedad, la proporción de asalariados en Bogotá es una de las más altas en el país y presenta un considerable aumento en los últimos dos años. Hoy en día, se puede aseverar que 57 de cada 100 ocupados en Bogotá tienen un trabajo fuera de la actividad agrícola.

Dimensión: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo

En el año 2013, los ingresos totales de los hogares en la ciudad fueron 7,1 billones de pesos constantes, lo cual significa un incremento con respecto a 2012 de 9,7%, resultado en el que influyen las variaciones positivas que reportaron todos los quintiles de ingreso.

El ingreso total de los hogares pertenecientes al quintil 1, que representa el 5,85% del total de ingresos en la ciudad, tuvo una variación de 8,6% con respecto a 2012. Por su parte, el quintil 5 aumentó su ingreso en 14,3%, cifra en la que además de recuperar lo perdido en 2012 (-8%), aumenta 6,3 puntos adicionales. También se incrementa su participación en el ingreso total, hasta ubicarse en 51,4%, concentrando este quintil la mitad de todos los ingresos de los bogotanos.

principal fuente de información se han retomado los datos de la GEIH producidos por el DANE. No obstante, en el diagnóstico ha sido posible aproximarse a la informalidad a través de otros indicadores como la tasa de asalariados.

Tabla 6. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 2. Ingresos adecuados y trabajo productivo.

Indicador Estadístico	2011	2014		Lectura
Dimensión 2: Ingresos Adecuados y Trabajo Productivo				
1. Tasa de trabajadores pobres*	8,16%	5,94%	+	Cambio positivo
2. Asalariados con bajos ingresos *	12,40%	10,40%	+	Cambio positivo
3. Remuneraciones medias por hora *	$ 5.888	$ 6.702	+	Leve cambio positivo
4. Asalariados que han recibido capacitación recientemente	0,25%	0,09%	(-)	Leve cambio negativo

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.
*Estos indicadores de Trabajo Decente y Digno, al establecer la revisión metodológica de la programación cambiaron la serie histórica de los resultados en contraste con los presentados en el libro El Trabajo Decente en Bogotá.
Nota: La tasa de trabajadores pobres y asalariados con bajos ingresos corresponden a 2011 y 2014.

Ingresos adecuados y trabajo productivo, es una de las dimensiones centrales del Trabajo Decente. Tanto los convenios internacionales de la OIT, como los principios constitucionales en Colombia, contemplan la importancia de una remuneración justa o mínima, vital y móvil, que garantice el acceso a una vida digna. Los ingresos adecuados se ligan en esta dimensión a la productividad como la fuente más importante en la determinación de los ingresos" (Pineda: 2013, 38).

En esta dimensión se encontró que ha disminuido la cantidad de trabajadores asalariados con bajos salarios (aproximadamente menores a $2,856 pesos por hora), que pasó de 12,4% en 2011 a 10,4% en 2014, adicional a que el valor de las remuneraciones medias por hora se incrementó en el último año de manera sustancial, a $6.702. Esto significa que hay más personas con mejores salarios y con un valor de estos salarios mucho mayor que hace dos años (ver tabla 6).

Con respecto a los trabajadores con bajos salarios, se evidenció que los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico son los que reciben menores ingresos, mientras que los obreros y empleados del gobierno son los mejor remunerados. En relación con las remuneraciones medias por hora, se verificó que los salarios, en general, son más altos en Bogotá que en el resto del país.

Estos notables resultados se reflejan en la tasa de trabajadores pobres, pues a una mejor remuneración y aún menor porcentaje de asalariados con bajos salarios, la tasa de trabajadores pobres es menor. En 2013 la tasa de trabajadores pobres es 5,94%, mejorando 2,22 puntos respecto a 2011.

Dimensión: Tiempo y Trabajo Decente

"Los acuerdos y arreglos de tiempo de trabajo en las empresas, organizaciones y otros espacios de trabajo, son una parte esencial del Trabajo Decente. Los elementos de tiempo dentro del Trabajo Decente están relacionados con el empleo y la duración de la jornada laboral. Dentro del alcance de estos indicadores están los que muestran información sobre el empleo por jornadas laborales o por falta de trabajo con relación a un umbral de horas de trabajo y los que se centran en medir el tiempo de trabajo de las personas ocupadas, es decir, horas de trabajo" (Ibíd. p44).

Tabla 7. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 3. Horas de trabajo decente.

Indicador Estadístico	2011	2014	Lectura	
Dimensión 3: Horas de Trabajo Decente				
1. Trabajadores en jornadas laborales excesivamente largas *	38,36%	32,30%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.
*Estos indicadores de Trabajo Decente y Digno, al establecer la revisión metodológica de la programación cambiaron la serie histórica de los resultados en contraste con los presentados en el libro El Trabajo Decente en Bogotá.

En Bogotá más de la tercera parte de los y las trabajadoras desarrollan jornadas laborales excesivamente largas (más de 48 horas por semana). El porcentaje de trabajadores en jornadas de trabajo excesivas ha venido disminuyendo entre los años 2011 y 2014, ubicándose en 32,3% tal como se aprecia en la tabla 7.

Dimensión: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

"La conciliación entre trabajo y vida familiar ha sido una preocupación creciente de los trabajadores y, especialmente, de las trabajadoras. Las preocupaciones recientes han tenido que ver con la intensificación del trabajo que ha generado el nuevo escenario de competitividad internacional y que ha llevado a muchos trabajadores a jornadas excesivas y a conflictos con el tiempo dedicado a la familia" (Ibíd. p46).

El indicador de tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado, evidencia que durante el año 2014 el 30,1% del trabajo realizado en la ciudad fue no remunerado, indicando que cerca de las 2/3 partes del trabajo en la ciudad obtuvo una remuneración.

Tabla 8. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 4. Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal

Indicador Estadístico	2011	2014	Lectura	
Dimensión 4: Conciliación del trabajo, la vida familiar y la vida personal				
1. Tasa de tiempo de trabajo no remunerado frente al remunerado	31,90%	30,10%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Dimensión: Trabajo que debería abolirse

"Las convenciones internacionales y la Declaración de principios y derechos fundamentales de trabajo de la OIT establecen que ciertos tipos de trabajos deben abolirse, tales como el trabajo infantil y el trabajo forzoso. De esta forma, la medición del trabajo que debería abolirse es esencial para poder determinar su incidencia, distribución y características para luego poder ejecutar programas para eliminarlo y monitorear su progreso" (Ibíd. p47).

"La tasa de trabajo infantil constituye el indicador líder para valorar los esfuerzos por la abolición de lo que mejor se denomina explotación laboral infantil."(Ibíd. p47).

Tabla 9. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2013
Dimensión 5. Trabajo que debería abolirse

Indicador Estadístico	2011	2013	Lectura	
Dimensión 5: Trabajo que debería abolirse				
1. Trabajo infantil	11,10%	6,50%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE – GEIH IV Trimestre. Módulo seguimiento Trabajo infantil. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

La tasa de trabajo infantil incluyendo los niños y niñas de 5 a 17 años de acuerdo con la ENTI, señala que entre los años 2011 y 2013, la población infantil que trabaja se redujo, al pasar de 11,1% a 6,5% (ver tabla 9). Si bien el trabajo infantil ha disminuido, necesariamente debe desaparecer, para lo cual se requiere la implementación de medidas distritales coordinadas para atender esta problemática.

Dimensión: Estabilidad y seguridad del Trabajo

La dimensión de estabilidad y seguridad en el trabajo en la ciudad refleja la realidad nacional, las relaciones laborales son de corta duración y existe una alta rotación.

La tasa de empleo precario proporciona información acerca de la proporción de trabajadores cuyo contrato de trabajo, ya sea verbal o escrito, es de duración

relativamente corta, es decir, de término fijo o puede ser terminado con un breve aviso. Comparativamente con el país, se encuentra que las tasas de las 13 principales ciudades (14,5%) se mantienen por encima de Bogotá (12,7%), no obstante las ciudades con menores tasas de precariedad son Cartagena (9,6%), Montería (8,2%) y Barranquilla (7,8%).

El indicador de tiempo en el que los trabajadores han estado en su trabajo actual, sin importar la duración del contrato, evidencia que en los dos últimos años se mantiene cierta estabilidad en su antigüedad laboral; dado que en el 2011 este fue 59 meses (4,9 años) y en 2014 pasa marginalmente a 4,7 años (55,8 meses), como se aprecia en la tabla 10.

Tabla 10. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 6. Estabilidad y Seguridad del trabajo

Indicador Estadístico	2011	2014		Lectura
Dimensión 6: Estabilidad y seguridad del Trabajo				
1. Tasa de empleo precario	14,30%	12,70%	+	Cambio positivo
2. Antigüedad en el trabajo	59	55,8	-	Menor estabilidad (en meses)

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.
*Estos indicadores de Trabajo Decente y Digno, al establecer la revisión metodológica de la programación cambiaron la serie histórica de los resultados en contraste con los presentados en el libro El Trabajo Decente en Bogotá.

Por posición ocupacional, mientras que los obreros y empleados de empresas privadas tienen una antigüedad de 3,3 años para el año 2011, los trabajadores por cuenta propia tienen una antigüedad de 6 años, evidenciando la disparidad en las formas de ocupación entre ambas.

Dimensión: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

"Promover la igualdad de oportunidades e igualdad de trato en el trabajo es un elemento central a la hora de lograr Trabajo Decente y Digno. La segregación ocupacional por sexo es un indicador de discriminación en la medida en que es expresión de la tradicional división sexual del trabajo, que subvalora aquellas actividades de tradición doméstica o que provienen y han sido desarrolladas por el trabajo no remunerado de la mujer" (Ibíd. p52).

Con el fin de capturar esta segregación se calculó el Índice de Disimilitud de Duncan, el indicador sintético más popular de la segregación, donde un aumento en el índice se traducirá en una mayor tendencia de los hombres o las mujeres para hacer diferentes trabajos.

Para el 2014 Bogotá presentó un Índice de Disimilitud de Duncan del 47,8%, mientras que hace tres años se ubicó en 48%. Como es de esperarse, este índice se mueve muy lentamente en el margen debido al carácter estructural de la división sexual del

trabajo y la segregación ocupacional. De esta forma, en Bogotá se apreció una ligera caída de un punto en el indicador entre el 2008 y el 2011, como avance hacia una menor segregación ocupacional por sexo, prolongándose la caída a una mayor velocidad en los tres últimos años, cayendo 0,2 puntos porcentuales.

Tabla 11. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 7. Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo

Indicador Estadístico	2011	2014		Lectura
Dimensión 7: Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo				
1. Segregación ocupacional según sexo	48,0%	47,8%	+	Leve cambio positivo
2. Proporción de mujeres ocupadas en cargos directivos	45,8%	44,9%	-	Cambio negativo
3. Brecha salarial de género	11,2%	10,9%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Para complementar el análisis, un estudio específico sobre segregación ocupacional por género arrojó que hay ocupaciones desempeñadas predominantemente por hombres, como la construcción (96% de participación de hombres), explotación de minas y canteras (85%) y transporte (83%), al igual que otras ocupaciones son desempeñadas primordialmente por mujeres, como es el caso de las relacionadas con servicios sociales (71% de participación femenina) (Peña: 2013).

Por otro lado, el indicador de brecha salarial de género mide la diferencia relativa entre el salario medio por hora de los hombres y el salario medio por hora de las mujeres. En el caso de Bogotá, este indicador se ha mantenido estable, lo que indica la mejora del salario promedio por hora en toda Bogotá ha mejorado para ambos sexos. Este indicador fue 10,8% en 2009 y 10,9% en el año 2014, según se observa en la tabla 11. Adicionalmente, aunque los salarios medios en Bogotá son más altos que en las otras partes del país, la brecha de las 13 principales ciudades es menor (8,4%)

De forma adicional, se incluyó el análisis de la participación del género femenino en los cargos de rango superior y medio. En efecto, el indicador mide la participación de la mujer 1) en el poder ejecutivo, cuerpos legislativos y personal directivo de la administración pública, y 2) directores y gerentes generales de empresas privadas. Esto indica que, a pesar de la fluctuación relativa del indicador, la participación de la mujer en estos cargos se mantiene en alza en los últimos años, pero conserva un nivel por debajo y no tan lejos del nivel de equidad (Pineda: 2013, 77).

Por su parte, la brecha salarial de género es relevante para medir la discriminación de género en el mercado laboral. Midiendo la diferencia relativa del salario medio por hora de las mujeres y el salario medio de los hombres. En efecto, en la capital aunque la remuneración media es más alta que en otras ciudades principales, la brecha salarial de género es relativamente mayor a las 13 ciudades. No obstante, las brechas salariales entre mujeres y hombres han disminuido en los últimos años, pasando en 2011 de 11,2% a 10,9% en 2014.

Dimensión: Entornos de trabajo saludables

La seguridad y salud ocupacional en el trabajo son componentes vitales del Trabajo Decente y Digno. En las ciudades colombianas se presentan algunas actividades económicas cuyas condiciones de trabajo exponen a muchos trabajadores y trabajadoras a riesgos en su salud y en su vida. Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo son comunes no sólo en actividades informales, sino también en sectores de gran ocupación como en el caso de la construcción.

Esta dimensión del Trabajo Decente y Digno busca espacios y ambientes laborales más seguros que preserven la integridad física y mental de la población trabajadora. La promoción de ambientes y condiciones seguras de trabajo es de gran impacto para la calidad de vida de las personas y para la productividad en las empresas, y previene costos para la sociedad en su conjunto.

Esta dimensión presenta dos tendencias. Por un lado, la tasa de accidentes de trabajo mortales por cada millón de horas trabajadas presentó una disminución para el caso de Bogotá, al pasar de 0,87 en 2008 a 0,53 en 2013, sin embargo, este resultado se mantuvo constante en los dos últimos años (ver tabla 12). Por otro lado, la cantidad de accidentes de trabajo no mortales por cada millón de horas trabajadas, aumentó en el periodo para el cual hay datos disponibles al pasar de 876 a 926. Lo anterior significa que hubo más accidentes en general, pero fueron mortales en menor proporción[30].

[30] Cabe señalar que esta información corresponde solo al sector formal de la economía pues la fuente es FASECOLDA. En ese sentido, sería necesario identificar fuentes de información alternativas para conocer el estado de esta dimensión para los trabajadores informales hacia los que, dicho sea de paso, se orientan las acciones que al respecto desarrolla la Secretaría Distrital de Salud (en la Unidades de Trabajo Informal – UTIs-) que se referirán en el siguiente capítulo.

Tabla 12. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2013
Dimensión 8. Entornos de trabajo seguros

Indicador Estadístico	2011	2013		Lectura
Dimensión 8: Entorno de trabajo seguro				
1. Tasa de accidentes de trabajo mortales	0,53	0,53	=	2011-13 Por un millón de horas
2. Tasa de accidentes de trabajo no mortales	1.048,39	926,35	+	2011-13 Por un millón de horas
3. Tiempo perdido a causa de accidentes de trabajo	N.D	N.D		N. D.
4. Inspección laboral	0,318	N.D		Por cada 10.000 ocupados

Fuente: DANE – GEIH, Fasecolda. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá..

Dimensión: Seguridad social

La seguridad social es un componente básico del Trabajo Decente y Digno en la medida en que garantiza protección ante los riesgos que pueden presentarse en el curso de vida de los trabajadores y sus familias. “Según la Convención 102 de la OIT, existen nueve beneficios básicos que componen la seguridad social: atención médica, prestaciones por enfermedad, desempleo, vejez, lesiones profesionales, familiares, maternidad, invalidez y de sobrevivientes (Anker et al., 2003). La OIT en diferentes textos señala que la protección social es una necesidad y un derecho humano que fomenta la cohesión social, la dignidad humana y la justicia social. Según la OIT (2012), la seguridad social cubre todos los beneficios, en efectivo o en especie, que provee protección social a los y las trabajadoras ante los riesgos causados por: 1) falta de ingresos laborales debido a enfermedad, discapacidad, maternidad, accidentes laborales, desempleo, edad o muerte de un familiar; 2) falta de acceso o acceso altamente costoso a servicios de salud; 3) falta de apoyo familiar, especialmente para niños y dependientes; 4) pobreza general o exclusión social”(Pineda: 2013, 61).

Tabla 13. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 9. Seguridad social

Indicador Estadístico	2011	2014		Lectura
Dimensión 9: Seguridad social*				
1. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión	32,6%	34,2%	+	Cambio positivo
2. Gasto público en seguridad social (% del PIB)	N. D.	N. D.		N. D.
3. Proporción de la población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones	41,7%	46,9%	+	Cambio positivo

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.
*Estos indicadores de trabajo decente al establecer la revisión metodológica de la programación cambiaron la serie histórica de los resultados en contraste con los presentados en el libro El Trabajo Decente en Bogotá.

Para esta dimensión se midieron dos indicadores. El primero es el porcentaje de población en edad de jubilación que percibe una pensión[31]. A pesar de tener las tasas más altas, este indicador para Bogotá tiene una tendencia decreciente en el tiempo (pasó de 32,6% en el 2011 a 34,2% en 2014, lo cual indica un deterioro en este componente de la seguridad social) aunque para los dos últimos años de referencia en este análisis, el indicador se mantuvo.

El segundo indicador es la proporción de la fuerza laboral o población económicamente activa que cotiza a un fondo de pensiones, que constituye la población que potencialmente podrá contar con seguridad social en pensiones. Bogotá presenta la tasa más alta del país registrando valores del 41,7% para el 2011 y del 46,9% para 2014 (ver tabla 13). Se observa así, una relativa estabilidad de este indicador en el tiempo, sin embargo, es evidente que por lo menos la mitad de los trabajadores se encuentran excluidos del sistema de pensiones y no tendrán protección en la vejez.

[31]Desde enero de 2014, la edad de jubilación es de 57 años y más para mujeres, y 62 años y más para hombres.

Dimensión: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores

"El diálogo social cubre todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre los representantes gubernamentales, empleadores y trabajadores en temas de interés común. Cubre procesos tripartitos, instituciones de diálogo social tales como consejos sociales y económicos, instituciones tales como sindicatos y organizaciones de empleadores y procesos como negociaciones colectivas"(Ibíd. 63).

"El objetivo principal del dialogo social es construir un consenso entre los actores del mercado de trabajo. Estructuras y procesos exitosos de diálogo social tiene el potencial para resolver problemas económicos y sociales importantes, promover buen gobierno y paz social e industrial y estabilidad, como también ayudan en el progreso económico. Para esto se requiere contar con la voz de los trabajadores a través de la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen. Este se ha identificado como el principal limitante para el Diálogo Social en Colombia"(Ibíd. 64).

Para analizar esta dimensión se midieron dos indicadores. El primero es la tasa de sindicalización. Desde el punto de vista del mercado laboral colombiano, tres fenómenos importantes han tenido un impacto significativo en la organización sindical:

- La caída del empleo en el sector manufacturero, el cual pasó de representar el 16,4% del empleo total en el año 1984, al 13,5% en el 2005 y al 12% para el 2012;
- La tercerización económica, representada por el crecimiento de los sectores de transporte, comercio y servicios, los cuales pasaron de representar el 44,5% del empleo en 1984, al 58,8% en 2005 y al 62% en el 2012;
- Además de estos fenómenos de transformación económica e institucional, el contexto político colombiano caracterizado por la permanencia del conflicto interno armado y las economías ilegales, crisis humanitaria de violencia y desplazamiento, estigmatización y la violación sistemática de los derechos humanos, ha generado durante las dos últimas décadas un ambiente de persecución y eliminación de cientos de dirigentes sindicales vinculados a fuerzas políticas y sociales diferentes de los actores armados.

Estos fenómenos, han llevado a una caída sistemática de la organización sindical en Colombia que se refleja en la tasa de sindicalización de los trabajadores que ha caído a la mitad durante los últimos veinte años, al pasar de 9,3% del total de ocupados en 1984, al 4,6% en el 2005, según cifras de censos sindicales. En la actualidad, este indicador se sitúa 3,7% para Bogotá.

Tabla 14. Indicadores de Trabajo Decente de Bogotá 2011 y 2014
Dimensión 10. Dialogo social y representación de trabajadores y de empleadores

Indicador Estadístico	2011	2014		Lectura
Dimensión 10: Diálogo social y representación de trabajadores y de empleadores				
1. Tasa de sindicalización	2,50%	3,70%	+	Cambio positivo
2. Empresas afiliadas a organizaciones de empleadores				N. D.
3. Tasa de cobertura de la negociación colectiva				N. D.
4. Días no trabajados a causa de huelgas y cierres patronales				N. D.

Fuente: DANE – GEIH. Cálculos: Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Conforme con los datos surgidos de las encuesta de hogares –fuente muy diferente a los censos sindicales-, la tasa de sindicalización para Bogotá presenta un leve ascenso, situándose en el año 2014 en 3,7% (ver tabla 14), después de situarse en 2,5% en el año 2011. Este crecimiento puede deberse más a factores estadísticos de mejor captura de las encuestas que a un efecto real de crecimiento en la organización de trabajadores. Para el 2013, las tasas de sindicalización más altas las presenta Pasto y Manizales, con el 6,1 % y el 4,4% respectivamente, por lo cual los resultados para Bogotá, a pesar de mostrar un incremento, no son positivos ya que muestran que muy pocos trabajadores participan de estas formas de organización.

Con relación a este tema, la Central Unitaria de Trabajadores CUT, desarrolló la identificación de la situación de vulneración de derechos laborales en Bogotá a partir de las consultas expuestas por la población en los Centros de Atención Laboral –CAL presentes en la ciudad, bajo las premisas de trabajo decente señaladas por OIT. Ese mismo estudio caracteriza la población que acude a estos centros de atención[32] y establece que múltiples aspectos en la economía coadyuvan a la profundización de la informalidad laboral, destacándose entre otros: los cambios tecnológicos, el avance de las tics y la mayor interconexión de las economías.

La CUT plasma en este estudio algunas falencias, que atañen a varios ámbitos:

[32]De acuerdo con la CUT, la información primaria se extrae de las consultas efectuadas en los CAL por parte de personas con edades entre los 29 y 55 años, donde 56% son mujeres y del total, menos del 60% cotiza al sistema de pensiones. Adicionalmente, los reportes indican que en promedio, esta población percibe ingresos inferiores a dos salarios mínimos y donde el máximo nivel de estudios alcanzado por la mitad de la población fue bachillerato (completo o incompleto). A lo anterior se agrega que la información analizada corresponden a personas que viven en estratos 2 y 3 (80%).

- Baja enseñanza de los derechos laborales en la primaria y secundaria.
- Escasa información entorno a indicadores de formalización laboral y derechos laborales.
- Falta de una política de formalización laboral, una estrategia de sensibilización, formación, información y divulgación tendiente a generar una cultura de trabajo decente, que involucre la defensa de los derechos laborales y como parte de ello, la reivindicación del sindicalismo.
- Inexistencia de estrategias para las pymes y famiempresas (las que más empleo generan) que permitan superar esta barrera para la formalización laboral, política de apoyo con recursos financieros y técnico para enfrentar los costos de la formalización, acompañados con beneficios impositivos que permitan mejorar su productividad y vincular personas en condiciones formales.
- Baja promoción de aglomeraciones de pequeñas empresas, tendiente agenerar economías de escala, menores costos de producción y alianzas que permitan potenciar la productividad y cooperación.
- No existe un reconocimiento de la brecha existente entre hombres y mujeres y la discriminación de que son objeto las mujeres y por ende no hay un manejo diferencial respecto a las políticas de formalización de microempresarios.
- No se impulsa ni potencializa el diálogo social tripartito, ampliado a otros sectores sociales, debido a que la generación de trabajo decente debe ser un objetivo de carácter estructural ligado a otras políticas tendientes a reducir la desigualdad y la pobreza.

Tabla 15. Negociación colectiva por tipo de convenio. Bogotá 2011 y 2013

Tipo de convenio	2011		2013		Tasa de crecimiento
	Casos	%	Casos	%	
Contrato sindical	3	1,7	3	1,5	0%
Convención colectiva	74	41,6	99	49,5	34%
Pacto colectivo	101	56,7	98	49	-3%
Total	**178**	**100,0**	**200**	**100,0**	**12%**

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), Subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva

En el caso del segundo indicador, tasa de negociación colectiva, la Escuela Nacional Sindical (ENS) cuenta hace unos años con la información del número de convenios firmados de forma anual y según tipo de convenio. Para Bogotá se encontró entre los años 2011 y 2013 un crecimiento de 12% del número de convenios firmados, al pasar de 178 a 200, como se aprecia en la tabla 15. Para el último año de referencia, el tipo de negociación más utilizado son los de convención colectiva, que contrario a hace dos años, hoy superan en participación a los pactos colectivos de trabajo.

Es importante conocer la cobertura relativa de los tipos de contratación colectiva, en especial porque el pacto ha tendido alrededor de la última década a crecer en

detrimento de la convención, y no siempre como resultado de una auténtica negociación entre trabajadores y empleadores. Es necesario analizar con cautela la participación significativa de los pactos colectivos, forma de negociación en la que los trabajadores no están organizados, y que generalmente es utilizada por las empresas como estrategia antisindical.

2.4 Diagnóstico de la Demanda Laboral

Si bien se dispone de información periódica y pertinente sobre la oferta laboral que permite la construcción de una amplia gama de indicadores, no ocurre lo mismo con la demanda laboral. Bogotá no dispone de información periódica que permita profundizar sobre esta temática[33], por ende, se dificulta comprender la dinámica del mercado de trabajo y, en consecuencia, se limita el marco de acción para el desarrollo e implementación de políticas públicas que favorezcan a la ciudad en lo atinente a la formación para el trabajo, a incentivos a la contratación o a la optimización de la información que permita hacer más eficiente el mercado.

En este sentido, en aras de dar solución a esta situación, el Observatorio de Desarrollo Económico de la SDDE, que a su vez hace parte de la Red de Observatorios de Mercado de Trabajo –ORMET– del Ministerio de Trabajo, realizó en 2013 la Encuesta de Demanda Laboral en la capital[34], con el objeto de profundizar el conocimiento sobre las necesidades y requerimientos específicos del sector productivo en cuanto a las competencias laborales[35] y las características personales[36] de los trabajadores y trabajadoras y, en segunda instancia, para establecer conexiones entre las características estructurales de los establecimientos (tamaño y sector económico) que conforman la malla productiva de la ciudad, y la dinámica de la demanda de empleo propiamente dicha como las características importantes del proceso de selección de personal.

En este aparte se presentarán los principales resultados de la encuesta que resultan pertinentes para la formulación de la presente política y que incluyen aspectos relevantes relacionados con el aumento, la selección y rotación de personal, las habilidades que las empresas valoran para la contratación, el reentrenamiento de

[33] El único antecedente que sobre este particular existe, es la Encuesta de Percepción en torno a las competencias laborales realizada por el Ministerio de Educación Nacional en 2008, a 407 empresas ubicadas en Bogotá. La información obtenida se dispuso para consulta pública en el portal del Observatorio Laboral para la Educación.
[34] La ficha técnica de esta encuesta podrá consultarse en el Anexo 1, al interior del cual se especifica, entre otros, que el diseño muestral es representativo para: 1) el total de establecimientos existentes en las localidades (sin Sumapaz) de la ciudad, 2) los tres principales sectores económicos (Industria, Comercio y Servicios) y; 3) tamaño de los establecimientos (Microempresa, Pequeña, Mediana- grande). No obstante, no se realizan inferencias sobre las asociaciones entre los tres dominios anteriormente descritos, debido a la especificación del diseño y la escasa representatividad de la muestra en las diferentes asociaciones.
[35] Competencias laborales, entendidas como las capacidades o habilidades que les permiten a las personas desarrollar una actividad productiva.
[36] Las características personales son aquellos elementos innatos a cada individuo, tales como la edad, el estado civil, el sexo y el lugar de nacimiento, entre otros.

trabajadores, la demanda laboral no satisfecha y las características de las empresas que aumentaron su personal.

2.4.1 Contratación de personal

Incremento en la demanda de trabajo

Un primer hallazgo obtenido de la encuesta de demanda laboral es que el aumento en el número de empleados obedece a la necesidad de una mayor producción. Efectivamente en promedio el 86,8% de las empresas incrementaron su fuerza laboral para responder a una mayor producción de bienes o servicios.

Esto refuerza la tesis de que la política de trabajo decente y digno no es una política cuyo objetivo principal es generar de trabajo, ya que este se encuentra asociado directamente a la dinámica de la economía**.** Sin embargo, es necesario aclarar que si bien la generación de empleo no es el objetivo principal de la política, sí se reconoce y se acoge la dimensión del trabajo decente referida a oportunidades de empleo e ingresos.

Entre los demás motivos por los cuales las firmas aumentan su personal se encuentra la reestructuración de los procesos productivos y/o administrativos (10,3%), la implementación de nuevos campos laborales (0,9%) y la creación de nuevas áreas o la apertura de sucursales (0,7%).

Analizado según las ramas de actividad económica, la generación de empleos estuvo principalmente asociada a la mayor producción de bienes y servicios. En detalle fue mayor en industria (90,6%) que en servicios (87%) y comercio (84,1%), como se observa en la tabla 16. En el sector comercio se observó la mayor incidencia de las reestructuraciones de los procesos productivos o administrativos en la generación de puestos de trabajo (12,4%).

Tampoco hay mayores diferencias desde el punto de vista del tamaño de la empresa: en los microestablecimientos el incremento de la producción de bienes y servicios como causa principal de la creación de nuevos puestos de trabajo (90,5%) fue superior respecto a pequeñas (84,8%) y medianas y grandes (85,2%).

Sobresale además que la generación de puestos de trabajo adicionales derivados de la implementación de nuevos campos laborales, la creación de otras áreas o la apertura de sucursales ocurren únicamente en los establecimientos de mayor tamaño. Como causa principal de nuevos trabajos en las empresas medianas y grandes, se encuentra la implementación de otros campos laborales (2,7%) o la apertura de sucursales (2,2%).

Además se destaca que las empresas que incorporaron alguna innovación, entendida esta como la introducción de técnicas y tecnologías vanguardistas que tienden a mejorar la eficiencia de uno o varios puntos de la cadena productiva, en su mayoría

aumentaron su personal. Es así como del 18,2% de las empresas que introdujeron alguna innovación, y dicha innovación derivó en un cambio en su personal, el 92,4% incrementaron su fuerza laboral. El 7,6% restante lo redujeron (ver tabla 17).

Tabla 16. Principal motivo de los establecimientos para aumentar su personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que aumentó su personal (%). 2012

A. Según rama de actividad

	Industria	Comercio	Servicios	Total
Incremento de la producción de bienes y servicios	90,6	84,1	87,0	**86,8**
Reestructurar el proceso productivo y/o administrativo	7,4	12,4	10,6	**10,3**
Otro motivo	0,7	2,0	0,5	**1,2**
Implementación de nuevos campos laborales	0,7	1,5	0,5	**0,9**
Creación de nuevas áreas o aperturas de sucursales	0,7	0,0	1,4	**0,7**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

B. Según tamaño del establecimiento

	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Incremento de la producción de bienes y servicios	90,5	84,8	85,2	**86,8**
Reestructurar el proceso productivo y/o administrativo	7,8	14,2	8,8	**10,3**
Otro motivo	1,7	1,0	1,1	**1,2**
Implementación de nuevos campos laborales	0,0	0,0	2,7	**0,9**
Creación de nuevas áreas o aperturas de sucursales	0,0	0,0	2,2	**0,7**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Tabla 17. Establecimientos cuya innovación generó un aumento de personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que innovó (%). 2012

A. Según rama de actividad

	Establecimientos cuya innovación generó una variación en el personal	Variación	Distribución del efecto	
			Positivo	Negativo
Industria	26,1	7,5	95,7	4,3
Comercio	15,0	10,7	94,6	5,4
Servicios	18,6	9,3	88,6	11,4
Total	**18,2**	**5,2**	**92,4**	**7,6**

B. Según tamaño del establecimiento

	Establecimientos cuya innovación generó una variación en el personal	Variación	Distribución del efecto	
			Positivo	Negativo
Microempresas	11,7	47,1	91,2	8,8
Pequeñas	27,2	14,7	92,5	7,5
Medianas	39,4	5,4	95,5	4,5
Grandes	57,1	2,4	100,0	0,0
Total	**18,2**	**9,4**	**92,4**	**7,6**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Respecto a los mecanismos que las empresas consideran pertinentes para que el Distrito incentive la contratación de personal, la mayoría se inclinan por los subsidios a la contratación (64,2%), como puede apreciarse en la tabla 18, mientras que 35,4% consideran que las exenciones fiscales y 25,7% la cofinanciación un mejor mecanismo de incentivo.

Por rama de actividad, si bien se mantiene la misma tendencia expresada anteriormente, la industria tiene una preferencia por las exenciones fiscales frente a los otros sectores, mientras que por tamaño, la preferencia de este incentivo es mucho más marcada en las empresas de mayor tamaño, 49,4% en pequeñas empresas y 61% en medianas y grandes.

Por su parte, 67,5% de las microempresas prefieren los subsidios como incentivo a la contratación jalonando así el resultado general.

Tabla 18. Cuáles mecanismos considera pertinentes para incentivar la contratación de personal. Bogotá 2012

A. Rama de actividad

	Industria	Comercio	Servicios	Total
Cofinanciación	27,7	25,1	25,5	**25,7**
Subsidios	60,6	65,8	64,1	**64,2**
Excenciones fiscales	41,7	33,9	34,4	**35,4**
Otra	1,9	1,8	1,5	**1,7**

B. Tamaño del establecimiento

	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Cofinanciación	26,4	24,3	20,3	**25,7**
Subsidios	67,5	53,4	46,7	**64,2**
Excenciones fiscales	31,0	49,4	61,0	**35,4**
Otra	1,5	1,9	4,6	**1,7**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Tipo de contratación

De acuerdo a los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral, del personal contratado por las empresas, el 82% de ellos se encuentran vinculados a través de un contrato a término indefinido (52%) o fijo (30%). El 15% está vinculado a través de un contrato de prestación de servicios (6%) un contrato de obra o labor contratada (7,5%) o un contrato verbal (1,3%). El 2,6% son socios o dueños y tan solo el 0,6% se encuentra vinculado sin ningún tipo de contrato (ver tabla 19). Estos resultados se refieren al 55,2% de la población bogotana que se encuentra contratada por una empresa particular o del gobierno.

Las órdenes de prestación de servicios son más comunes en los establecimientos de menor tamaño. Es así como mientras en las microempresas el 14,5% de su contratación es por esta vía mientras que en pequeñas es 9,6% y en medianas y grandes 4,3% y asimismo se destaca el incremento de contratos verbales o socios y dueños en las empresas de menor tamaño.

En cuanto a rama de actividad, las variaciones no son significativas entre sectores. No obstante, se destaca una mayor contratación en servicios por órdenes de prestación de servicio y en comercio una mayor presencia de dueños o socios del establecimiento.

Tabla 19. Personal contratado según tipo de contrato. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%). 2012

A. Según rama de actividad (%)

	A termino indefinido	Término fijo	Orden de prestación de servicios	Contrato escrito obra o labor	Contrato verbal	Vinculado sin ningún contrato	Socio o Dueño
Industria	54,2	31,5	5,6	5,8	1,1	0,1	1,7
Comercio	64,7	20,4	3,5	1,6	2,3	0,6	6,8
Servicios	46,9	34,0	6,6	8,8	1,1	0,8	1,7
Total	**52,0**	**30,0**	**6,0**	**7,5**	**1,3**	**0,6**	**2,6**

A. tamaño de empresa (%)

	A termino indefinido	Término fijo	Orden de prestación de servicios	Contrato escrito obra o labor	Contrato verbal	Vinculado sin ningún contrato	Socio o Dueño
Microempresas	36,3	9,6	14,5	3,5	9,5	2,4	24,2
Pequeñas	61,0	22,4	9,6	3,1	2,2	0,5	1,1
Medianas y Grandes	52,5	34,0	4,3	8,8	0,1	0,3	0,1
Total	**52,0**	**30,0**	**6,0**	**7,5**	**1,3**	**0,6**	**2,6**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

El análisis desde la información provista por los hogares a partir de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para Bogotá indica que los trabajadores empleados por las empresas son 55,2% del total de ocupados en la ciudad, 51,4% por empresas particulares y 3,8% por empresas del gobierno, durante el mismo año de referencia de la encuesta (2012).

La información provista por la GEIH para Bogotá, sugiere que existe mayor proporción de dueños, patrones o empleadores en las ramas de industria (7,4%) y comercio (6,6%) respecto a los dueños o empleadores identificados en servicios (3,6%).

Adicionalmente, esta investigación establece que la segunda categoría ocupacional en importancia, después de ’obreros’ (particulares o del gobierno) son los ‘trabajadores por cuenta propia’, con una participación que asciende a 32,9%, seguido por los ocupados que se clasifican como ‘patrono o empleador’ (5,0%) y ‘empleado doméstico’ (4,0%), estrictamente asociado a la rama de servicios.

Tabla 20. Distribución del personal ocupado en Bogotá por categoría ocupacional 2012
Porcentaje sobre el total (%)

Rama de actividad	Trabajador sin remuneración	Obrero empleado por particulares	Obrero empleado del gobierno	Empleado doméstico	Trabajador cuenta propia	Patrono empleador	Trabajador familiar sin remuneración
Industria	0,3	62,2	0,3	-	26,8	7,4	2,9
Comercio	0,7	48,5	-	-	38,3	6,6	6,0
Servicios*	0,2	49,6	6,8	7,3	31,9	3,6	0,6
Total	**0,4**	**51,4**	**3,8**	**4,0**	**32,9**	**5,0**	**2,5**

Fuente: DANE – GEIH

El principal medio de vinculación del personal, según indican los resultados de la encuesta, se hace directamente por las empresas (89,2%), seguido del uso de una temporal como segunda alternativa (7,7%), con una muy pequeña penetración de cooperativas (1,7%) u *outsourcing* (0,7%), como se señala en la tabla 20. Se destaca el uso de temporales por la industria y de empresas medianas y grandes, no obstante en cualquiera de los casos más del 85% de las empresas contrata directamente.

Cabe recordar que la encuesta es realizada en 2013 y el año de referencia para sus respuestas era 2012, año en el que aún no se encontraba vigente la ley 1636 de 2013 que obliga a los empleadores a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo (SPE) – artículo 31. Se espera que después del cumplimiento de la Ley se haya reducido la contratación directa e incrementado la vinculación a través del SPE.

Tabla 21. Vinculación del personal contratado. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%). 2012

A. Según rama de actividad (%)

	Directamente	Mediante una temporal	Mediante cooperativa	Por Outsourcing	Otro
Industria	87,6	10,4	1,4	0,3	0,2
Comercio	92,3	5,7	0,3	0,4	1,1
Servicios	89,2	7,8	1,2	1,1	0,7
Total	**89,2**	**7,7**	**1,7**	**0,7**	**0,6**

B. tamaño de empresa (%)

	Directamente	Mediante una temporal	Mediante cooperativa	Por Outsourcing	Otro
Microempresas	95,4	1,1	0,9	0,3	2,2
Pequeñas	93,0	5,1	0,6	0,5	0,6
Medianas y Grandes	87,8	9,0	2,0	0,8	0,4
Total	**89,2**	**7,7**	**1,7**	**0,7**	**0,6**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Los establecimientos, independientemente de su tamaño o de su actividad económica, registran la salida de trabajadores y la entrada de otros para sustituir a los primeros. En otras palabras, las empresas contratan personal para reemplazar las vacantes ocasionadas por despidos, renuncias, licencias, incapacidades o pensionados, proceso que será entendido como rotación de personal.

Oficios ocupados

Según la Encuesta de Demanda Laboral de la SDDE, 48,7% del personal ocupado en la ciudad labora para el sector servicios, 23,3% para la industria manufacturera y 20,5% para el comercio.

De la encuesta, también se identificó los principales oficios que se encuentran vinculados en las empresas y, de estos, cuáles son los de mayor rotación. Cerca del 65% de la mano de obra desempeña oficios o actividades en las áreas de producción y comercio, siendo la industria manufacturera quien concentra los cargos asociados a la producción. El personal administrativo es el tercer grupo de oficios en importancia para las empresas, siendo las de servicios las que más concentran dicho personal (44%), seguidas de las empresas dedicadas al comercio (27%). En forma complementaria se identificó, que menos del 10% del personal ocupado, de acuerdo con esta encuesta, desempeña actividades directivas, jurídicas, publicitarias y de sistemas, sin embargo, llama la atención que cerca de la mitad

de este grupo de personas, se encuentre vinculada laboralmente a unidades productivas pertenecientes al sector servicios.

El personal que se dedica a las actividades de producción representa el 43% del personal ocupado y se concentra en las unidades productivas de mayor tamaño (78,3%). Los resultados obtenidos a través de la encuesta de demanda laboral, también permitieron establecer que, en Bogotá, el personal ocupado por las microempresas desempeña principalmente labores comerciales (35,2%), seguido en importancia por producción (35,0%), tal como se relaciona en la tabla 22.

Los cargos de mayor demanda son los que más rotan en las empresas. Es así como mientras los cargos directivos y administrativos que ocupan el 3,9% y el 12,8% del personal de las empresas duran vinculados en promedio 8,8 años y 6,1 años, los de producción y comerciales que representan 43% y 22,7% de la nómina lo hacen durante 4,9 y 4,3 años. La duración en los cargos es menor en microempresas que en las empresas de mayor tamaño mientras que por rama de actividad, son los servicios donde más rotación hay del personal (tabla 23).

Tabla 22. Personal ocupado según área de desempeño. Bogotá Porcentaje sobre el total (%). 2012

A. Según rama de actividad (%)

	Personal Directivo	Administrativa	Producción	Comercial	Jurídica	Publicidad y Mercadeo	Sistemas	Las demás	Total
Industria	4,1	12,7	62,5	11,3	0,3	1,1	1,5	6,6	100,0
Comercio	4,4	16,6	21,0	47,7	0,3	1,1	1,2	7,8	100,0
Servicios	3,1	11,6	41,2	20,7	0,7	1,6	2,3	18,7	100,0
Total	**3,9**	**12,8**	**43,0**	**22,7**	**1,5**	**1,3**	**2,0**	**12,8**	**100,0**

A. Tamaño de empresa (%)

	Personal Directivo	Administrativa	Producción	Comercial	Jurídica	Publicidad y Mercadeo	Sistemas	Las demás	Total
Microempresas	4,8	21,0	35,0	35,2	0,3	0,1	0,2	3,5	100,0
Pequeñas	4,3	13,3	43,3	29,3	0,5	1,1	0,8	7,4	100,0
Medianas y Grandes	3,7	11,7	44,0	19,9	1,8	1,5	2,5	14,9	100,0
Total	**3,9**	**12,8**	**43,0**	**22,7**	**1,5**	**1,3**	**2,0**	**12,8**	**100,0**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Tabla 23. Cuántos años lleva trabajando en la empresa según área de desempeño. Bogotá
Porcentaje sobre el total (%). 2012

A. Según rama de actividad (%)

	Personal Directivo	Administrativa	Producción	Comercial	Jurídica	Publicidad y Mercadeo	Sistemas
Industria	10,4	7,3	5,7	5,1	6,6	4,4	4,6
Comercio	8,0	6,1	5,3	4,4	6,5	4,4	4,6
Servicios	8,4	5,5	4,1	3,5	4,8	3,8	3,9
Total	**8,8**	**6,1**	**4,9**	**4,3**	**5,6**	**4,2**	**4,3**

B. Tamaño de empresa (%)

	Personal Directivo	Administrativa	Producción	Comercial	Jurídica	Publicidad y Mercadeo	Sistemas
Microempresas	6,7	5,5	4,5	4,1	6,8	3,6	2,6
Pequeñas	9,7	6,5	5,2	4,2	4,8	2,8	3,5
Medianas y Grandes	11,2	8,6	7,9	6,4	5,7	4,9	4,9
Total	**8,8**	**6,1**	**4,9**	**4,3**	**5,6**	**4,2**	**4,3**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

2.4.2 Nicho de mercado

La Encuesta de Demanda Laboral también encontró que del total de establecimientos, el 95,1% tuvo a Bogotá o los municipios de Cundinamarca como principal nicho de mercado para comercializar sus productos. Como solo 4,1% de las empresas vendió los bienes y servicios que elabora en el resto del país y 0,8% en el exterior, se confirma que la vocación del tejido productivo de la ciudad es el mercado local.

Esta información la ratifican otras encuestas similares como la realizada por Yanhass para *Invest in Bogotá* sobre clima de negocios donde afirma que tan solo el 0,12% de la producción se vende en el extranjero mientras que para el 97,34% su principal mercado es Bogotá.

En cuanto a las exportaciones industriales, la Encuesta Anual Manufacturera (EAM) muestra un resultado más favorable respecto a las exportaciones de las empresas. Según la encuesta, el 11,6% de las ventas se realizan en el exterior. Es preciso aclarar que esta información corresponde exclusivamente a empresas medianas y grandes, que representan apenas el 1% del universo empresarial según el censo de 2005.

Volviendo a los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral, la industria presenta un mayor número relativo de empresas que transaron sus bienes y servicios en el exterior (1,1%) seguido de servicios (0,9%). De hecho, se estima que el 60% de las exportaciones de servicios se realizan desde la capital.

Desde el punto de vista del tamaño del establecimiento, a mayor número de ocupados de la firma, mayor fue la proporción de empresas que dirige sus productos fuera de la ciudad. Son entonces las empresas exportadoras las que mayor oportunidad tienen de aumentar la demanda laboral.

Tabla 24. Lugar de comercialización de los bienes y servicios. Bogotá Porcentaje sobre el total (%). 2012

A. Según rama de actividad

	Bogotá	Cundinamarca	Otra región	Fuera del país
Industria	89,0	1,8	8,1	1,1
Comercio	95,4	1,2	3,0	0,5
Servicios	94,3	0,9	3,8	0,9
Total	**93,9**	**1,2**	**4,1**	**0,8**

B. Según tamaño del establecimiento

	Bogotá	Cundinamarca	Otra región	Fuera del país
Microempresas	97,6	0,7	1,5	0,2
Pequeñas	84,7	3,0	10,0	2,3
Medianas y Grandes	65,4	4,6	25,4	4,6
Total	**93,9**	**1,2**	**4,1**	**0,8**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

2.4.3 Aspectos relevantes para la selección de personal

Con el propósito de conocer los factores determinantes para las empresas cuando seleccionan su personal, la Encuesta de Demanda Laboral indagó sobre qué tan importantes son las habilidades laborales y las características personales para los establecimientos cuando seleccionan personal.

Las competencias laborales son entendidas como las capacidades o habilidades que les permiten a las personas desarrollar una actividad productiva. Usualmente estas son adquiridas mediante la educación tradicional, ya que le permite a los individuos obtener los conocimientos y desarrollar las capacidades requeridas para desempeñar un arte u oficio. Estas competencias, conocidas como habilidades fuertes o *hard skills*, son complementarias a las habilidades blandas o *soft skills*, las cuales agrupan todas aquellas relacionadas con la conducta, la personalidad y la cultura, que facilitan a las personas desarrollar sus actividades laborales de forma coordinada y eficiente.

Por su parte, las características personales son aquellos elementos innatos a cada individuo, tales como la edad, el estado civil, el sexo y el lugar de nacimiento, entre otros, que no están estrictamente relacionados con las actitudes o las capacidades laborales, y que podrían ser factores relevantes o discriminantes en la selección de personal.

Habilidades laborales empresariales

La Encuesta de Demanda Laboral solicitó a los establecimientos encuestados calificar entre 1 y 5 la importancia de las habilidades laborales, siendo 1 'poco importante' y 5 'muy importante'. Como resultado se encontró que las habilidades más relevantes fueron la ética laboral (4,6), el trabajo en equipo (4,1), la experiencia específica (3,9), la expresión oral y escrita (3,8) y la planificación (3,8) (ver cuadro 13). Por el contrario, la resolución de problemas (3,6), la educación específica (3,6), el trabajo bajo presión (3,1), el manejo de software ofimático (2,4) y un segundo idioma (1,8) presentaron las menores calificaciones (ve tabla 26).

En otras palabras, los establecimientos productivos consideraron que las competencias blandas –como ética laboral integral, capacidad para laborar en equipo y excelente expresión oral y escrita– son fundamentales para escoger el personal, lo que no implica que sean menos importantes las habilidades fuertes –tales como educación y experiencia específica–, ya que las primeras son complementarias de estas últimas.

Al ser analizados estos resultados según la actividad económica a la que pertenece la firma, se encontraron ligeras diferencias. Por una parte, existe una menor valoración de la expresión oral y escrita en el sector fabril y del trabajo bajo presión en comercio, mientras que, por otra, se encuentra mayor relevancia del manejo de software, la planeación y la capacidad de análisis y de síntesis en las actividades relacionadas con los servicios. Se creería entonces que, salvo los casos mencionados, las empresas valoran de igual forma las habilidades y capacidades laborales independientemente del sector de la economía a que pertenezcan.

Respecto al tamaño, las empresas medianas y grandes demandan personal con capacidades más complejas que garanticen los niveles de productividad que requieren mantener esta clase de firmas. En este sentido, cualidades como trabajar bajo presión, tener una buena capacidad de análisis y síntesis y contar con experiencia específica aumentan su importancia relativa en este grupo de empresas.
De otra parte, se destaca que tan solo el 3,6% de los ocupados requirieron un segundo idioma para el desempeño de sus actividades, principalmente inglés (76% de las ocasiones el segundo idioma que se requiere es inglés) (ver tabla 25). La encuesta de clima de negocios realizada por Yanhass con Invest In Bogotá mencionada anteriormente ratifica esta tendencia. Ahora, en este pequeño universo son las empresas de servicios (65,4%) y las medianas y grandes (86,2%) las que más demandan el segundo idioma.

Tabla 25. Ocupados que requirieron un segundo idioma para el desempeño de las actividades. Bogotá
Resultados para el 3,6% de la muestra que respondió afirmativamente. 2012

A. Rama de actividad

	%
Industria	17,8
Comercio	16,8
Servicios	65,4
Total	**100,0**

B. Tamaño del establecimiento

	%
Microempresas	3,6
Pequeñas	10,2
Medianas y Grandes	86,2
Total	**100,0**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Importancia de los aspectos personales en la selección de personal

Respecto a las características individuales, la presentación personal fue el elemento más importante señalado por los establecimientos dentro del proceso de selección. Mediante el mismo procedimiento de calificación desarrollado con las habilidades laborales, esta investigación halló que la presentación personal fue el aspecto más relevante (4,5), con una calificación dos veces superior respecto a la obtenida por los demás elementos explorados (ver tabla 27).

Debe resaltarse, además, que los otros factores individuales para la contratación, como tenencia de hijos (1,7), estado civil (1,5), religión (1,4), identificación étnica (1,4) y lugar de nacimiento (1,4), no revisten mayor importancia para las firmas cuando seleccionan su personal. Como el lugar de nacimiento obtuvo la peor calificación, se confirma la escasa o nula discriminación existente en el mercado laboral del Distrito Capital respecto a la región de procedencia del trabajador.

Las características personales no presentan mayores diferencias al ser analizadas según las ramas de actividad económica. Sin embargo, en el sector servicios importa un poco más la presentación personal y la edad, en tanto que en industria es menos relevante la presentación personal.

Según el tamaño del establecimiento, las únicas diferencias se hallan en la edad, el género y la tenencia de hijos. En el primer caso, a medida que aumenta el tamaño de la firma se incrementa la cualificación de la edad, hecho relacionado con la preferencia que poseen las empresas de mayor tamaño por un personal con edad, experiencia y conocimientos adecuados, ya que el costo de oportunidad de contratar el personal errado es alto.

Tabla 26. Importancia de las competencias en la selección de personal. Bogotá
Calificación promedio entre 1 (poco importante) y 5 (muy importante). 2012

A. Según rama de actividad

Competencias	Industria	Comecio	Servicios	Total
Ética laboral	4,6	4,6	4,6	**4,6**
Trabajo en equipo	4,2	4,0	4,1	**4,1**
Experiencia específica	3,9	3,8	3,9	**3,9**
Expresión oral y escrita	3,6	3,9	3,9	**3,8**
Planificación	3,7	3,7	3,8	**3,8**
Toma de decisiones	3,8	3,8	3,9	**3,8**
Capacidad de análisis y síntesis	3,5	3,6	3,7	**3,6**
Resolución de problemas	3,6	3,6	3,7	**3,6**
Educación específica	3,6	3,6	3,7	**3,6**
Trabajo bajo presión	3,2	2,9	3,2	**3,1**
Manejo de software ofimático	2,2	2,3	2,6	**2,4**
Un segundo idioma	1,7	1,8	1,9	**1,8**

B. Según tamaño del establecimiento

	Micro	Pequeña	Medianas y Grandes	Total
Ética laboral	4,6	4,7	4,8	**4,6**
Trabajo en equipo	4,0	4,4	4,5	**4,1**
Experiencia específica	3,8	3,9	4,1	**3,9**
Expresión oral y escrita	3,8	3,9	3,9	**3,8**
Planificación	3,8	3,8	3,9	**3,8**
Toma de decisiones	3,8	3,9	4,0	**3,8**
Capacidad de análisis y síntesis	3,6	3,8	4,1	**3,6**
Resolución de problemas	3,6	3,8	3,9	**3,6**
Educación específica	3,6	3,8	3,9	**3,6**
Trabajo bajo presión	2,9	3,7	4,0	**3,1**
Manejo de software ofimático	2,3	2,8	3,2	**2,4**
Un segundo idioma	1,8	2,0	2,3	**1,8**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Tabla 27. Importancia de los aspectos personales en la selección de personal. Bogotá
Calificación promedio entre 1 (poco importante) y 5 (muy importante). 2012

A. Según rama de actividad

Aspectos personales	Industria	Comercio	Servicios	Total
Presentación personal	4,3	4,5	4,6	**4,5**
Edad	2,4	2,3	2,4	**2,3**
Género	2,1	2,0	2,0	**2,1**
Tenencia de hijos	1,7	1,7	1,7	**1,7**
Estado civil	1,6	1,5	1,6	**1,5**
Religión	1,5	1,4	1,5	**1,4**
Identificación étnica	1,4	1,4	1,5	**1,4**
Región de nacimiento	1,4	1,4	1,4	**1,4**

B. Según tamaño del establecimiento

	Micro	Pequeña	Medianas y Grandes	Total
Presentación personal	4,5	4,5	4,5	**4,5**
Edad	2,3	2,5	2,7	**2,3**
Género	2,0	2,2	2,2	**2,1**
Tenencia de hijos	1,7	1,8	1,9	**1,7**
Estado civil	1,5	1,6	1,6	**1,5**
Religión	1,4	1,5	1,5	**1,4**
Identificación étnica	1,4	1,5	1,5	**1,4**
Lugar o región de nacimiento	1,4	1,4	1,5	**1,4**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Vinculación de población vulnerable

En cuanto a la vinculación de población vulnerable, tan solo el 0,3% de las empresas tenían vinculado personal con alguna discapacidad, siendo principalmente el sector industrial el que los contrata (41%), seguido de comercio (33%) y servicios (26%), mientras que, por tamaño, el 74% se encuentran en empresas medianas y grandes.

No obstante, el 34% de las empresas afirma que vincularía dicho personal, prefiriendo una discapacidad motriz para su selección (74,5%) o sensorial (36,7%) frente a una visual (12,4%), cognitiva (10%) o psicosocial (8,5%). Esta información puede consultarse en la tabla 28.[37]

[37]La pregunta realizada es acerca de si contrataría o no personal con alguna discapacidad de ese tipo. Por lo tanto la suma de ellas no es 100%.

Tabla 28. Establecimientos que contratarían personal en condición de discapacidad. Bogotá 2012

A. Rama de actividad

	Industria	Comercio	Servicios	Total
Motriz	70,6	75,9	74,4	**74,5**
Sensorial visual	11,2	14,4	10,6	**12,4**
Sensorial Auditiva	48,1	34,1	35,0	**36,7**
Psicosocial	6,4	10,2	7,7	**8,5**
Cognitiva	7,0	10,5	10,8	**10,0**

B. Tamaño del establecimiento

	Microempresas	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Motriz	74,4	74,6	74,9	**74,5**
Sensorial visual	11,7	14,1	15,1	**12,4**
Sensorial Auditiva	35,7	40,1	38,4	**36,7**
Psicosocial	7,8	10,7	10,5	**8,5**
Cognitiva	8,9	13,3	13,2	**10,0**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Formación para el trabajo

A la hora de capacitar a los trabajadores las habilidades blandas que resultaron indispensables en la selección de personal, pierden relevancia y no constituyen temas prioritarios de capacitación al interior de las empresas.

La formación para el trabajo reúne todas aquellas actividades que les permite a las personas generar o adaptar sus habilidades y capacidades laborales a lo largo del ciclo de vida laboral.

Durante 2012, de acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral, 34,4% de los establecimientos realizaron acciones para mejorar las competencias laborales de sus trabajadores (ver tabla 29). Esta magnitud aumentó si las empresas pertenecieron a los sectores servicios (43,8%) e industria (37,9%) y disminuyó en el caso de comercio (26,6%).

Tabla 29. Establecimientos que capacitaron su personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos (%). 2012

A. Rama de actividad	%
Industria	37,9
Comercio	26,6
Servicios	43,8
Total	**34,4**

B. Tamaño del establecimiento	%
Microempresas	26,3
Pequeñas	60,9
Medianasy Grandes	82,6
Total	**34,4**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Programas en los que se formó el personal (capacitaciones)

Al indagar sobre los temas en los que se formó el personal con mayor frecuencia, sobresalen aquellos relacionados con la producción (33%), comercialización (26,4%), seguridad en el trabajo (23,9%), administración (18,9%), uso eficiente de los recursos y medio ambiente (11,8%), manejo de sistemas y software (11,5%) y valores y ética laboral (8,2%) (Ver tabla 30).

El sector servicios sobresalió frente a los demás por capacitar con mayor frecuencia a sus trabajadores en temas como sistemas o manejo de software (13,2%), valores éticos (9,1%), planificación (7,5%), resolución de problemas (7,3%), presentación personal (7%) y toma de decisiones (5,9%). Industria, por su parte, lo hizo en los tópicos de producción (46,8%), seguridad en el trabajo (41,6%), administración (21,4%) y utilización eficiente de los recursos y el medio ambiente (14,5%). Comercio, por su parte, solo se destacó por presentar una mayor recurrencia a la hora de capacitar a su personal, abarcando principalmente temas de mercadeo (39,3%) y publicidad (6,5%).

En cuanto al tamaño del establecimiento, los que emplearon un mayor número de personas capacitaron en mayores proporciones en temas como la administración, la seguridad en el trabajo, sistemas o manejo de software, comercialización y producción. Sobresale la importancia que adquiere la formación en trabajo bajo presión en las empresas medianas y grandes así como en toma de decisiones.

Tabla 30. Temas en los que se formó el personal. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos que capacitaron su personal (%). 2012

A. Según la actividad económica

	Industria	Comercio	Servicios	Total
Producción	46,8	26,0	33,4	**33,0**
Comercialización	19,4	39,3	18,8	**26,4**
Seguridad en el trabajo	41,6	20,8	19,3	**23,9**
Administración	21,4	17,1	18,4	**18,9**
Utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente	14,5	9,7	12,3	**11,8**
Sistemas o manejo de software	7,8	11,1	13,2	**11,5**
Valores y ética laboral	5,9	7,8	9,1	**8,2**
Planificación	6,5	5,9	7,5	**6,8**
Resolución de problemas	6,2	5,6	7,3	**6,6**
Presentación personal	3,4	6,3	7,0	**6,1**
Toma de decisiones	4,7	5,6	5,9	**5,7**
Publicidad	4,9	6,5	4,7	**5,4**
Expresión oral y escrita	2,6	5,6	5,6	**5,1**
Trabajo bajo presión	2,8	4,3	4,8	**4,4**
Capacidad de análisis y síntesis	3,1	4,4	5,0	**4,4**
Un segundo idioma	1,8	2,0	3,8	**2,8**

B. Según tamaño del establecimiento

	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Producción	28,0	39,8	41,4	**33,0**
Comercialización	22,2	28,9	39,6	**26,4**
Seguridad en el trabajo	10,8	39,8	50,6	**23,9**
Administración	10,2	25,0	45,1	**18,9**
Utilización eficiente de recursos y/o medio ambiente	7,3	17,3	21,5	**11,8**
Sistemas o manejo de software	7,0	14,9	24,5	**11,5**
Valores y ética laboral	4,2	13,3	15,6	**8,2**
Planificación	2,4	11,8	16,6	**6,8**
Resolución de problemas	2,9	9,2	17,2	**6,6**
Presentación personal	4,1	9,2	8,9	**6,1**
Toma de decisiones	3,0	7,7	13,2	**5,7**
Publicidad	3,3	6,2	12,9	**5,4**
Expresión oral y escrita	3,7	7,0	7,7	**5,1**
Trabajo bajo presión	1,4	5,1	15,6	**4,4**
Capacidad de análisis y síntesis	2,6	7,4	6,7	**4,4**
Un segundo idioma	0,7	3,8	10,1	**2,8**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Principales motivos para despedir un trabajador

En cuanto a los principales motivos para despedir un trabajador, se encontró que por cada cien (100) despidos, treinta y nueve (39) obedecieron a la baja productividad o mal desempeño laboral, treinta (30) a problemas relacionados con el comportamiento o conducta inapropiada, trece (13) a ausentismo, diez (10) a razones económicas de la empresa, cuatro (4) a falta de habilidades específicas o inadecuada formación técnica y tecnológica, y cuatro (4) a otros motivos.

Este escenario cambia levemente al ser analizado según el sector de la economía al que pertenece la empresa. Frente a los demás sectores, en industria se presentan mayores despidos relativos por baja productividad o mal desempeño (41,6%) y ausentismo (15,9%); en servicios por problemas de comportamiento o conducta inapropiada (32,8%) y falta de habilidades específicas (4,1%), y en comercio por razones económicas de la empresa (12%), como se señala en la tabla 31.

Según el tamaño de las empresas, se encuentra, que el porcentaje de despidos causados por baja productividad o mal desempeño fueron prácticamente los mismos. No obstante, sobresale que las empresas de mayor tamaño son menos tolerantes con el incumplimiento del horario de los trabajadores –puesto que los despidos por esta causa se incrementan de 12,5% en los microestablecimientos a 16,9% en las firmas grandes–, y menos propensas a despedir empleados por razones económicas –la proporción de despidos por esta causa cae de 13,8% en las microempresas a 6,4% en los grandes establecimientos–.

Cabe resaltar que a pesar de que los problemas de comportamiento son el segundo principal motivo de despido, la importancia relativa dentro de los programas de formación es baja comparada con las asociadas a productividad y competitividad.

Tabla 31. Principales motivos por los que se despidió personal. Bogotá Porcentaje sobre el total de establecimientos que despidió personal (%). 2012

A. Rama de actividad

	Industria	Comercio	Servicios	Total
Baja productividad o mal desempeño	41,6	39,5	36,8	**38,9**
Problemas de comportamiento o conducta inapropiada	27,4	27,5	32,8	**29,6**
Ausentismo	15,9	11,8	13,7	**13,5**
Razones económicas de la empresa	9,1	12,0	7,9	**9,7**
Otro motivo	3,4	4,5	3,4	**3,9**
Falta de habilidades especificas	1,7	2,9	4,1	**3,2**
Inadecuada formación técnica o académica	0,9	1,9	1,3	**1,4**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

B. Tamaño del establecimiento

	Micro	Pequeñas	Medianas y Grandes	Total
Baja productividad o mal desempeño	38,4	40,2	37,9	**38,9**
Problemas de comportamiento o conducta inapropiada	25,8	35,0	29,2	**29,6**
Ausentismo	12,5	11,8	16,9	**13,5**
Razones económicas de la empresa	13,8	6,9	6,4	**9,7**
Otro motivo	5,0	3,0	3,3	**3,9**
Falta de habilidades especificas	3,2	2,5	3,9	**3,2**
Inadecuada formación técnica o académica	1,3	0,6	2,5	**1,4**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

2.4.4 Selección de personal

Los establecimientos, independientemente de su tamaño o de su actividad económica, registran la salida de trabajadores y la entrada de otros para sustituir a los primeros. En otras palabras, las empresas contratan personal para reemplazar las vacantes ocasionadas por despidos, renuncias, licencias, incapacidades o pensionados, proceso que será entendido como rotación de personal.

Mecanismos de establecimientos para encontrar personas idóneas que ocupen vacantes

"La recomendación de los empleados fue el principal mecanismo para encontrar personal para sus vacantes"

Existen diferentes canales o mecanismos mediante los cuales los establecimientos buscan las personas idóneas para ocupar las vacantes. Estas pueden clasificarse en formales e informales. Los primeros, en los que se encuentran los anuncios en medios de comunicación y las agencias de intermediación laboral públicas y privadas, se caracterizan por la presencia de una institución intermediaria entre los aspirantes y los empleadores. Por el contrario, los mecanismos informales, además de carecer de una

entidad intermediaria, se basan en la obtención de postulantes a través del uso de redes sociales, del boca a boca, y mediante las recomendaciones de los trabajadores, los familiares o los amigos.

Al indagar sobre los mecanismos usados por los establecimientos para encontrar su personal vacante, la encuesta determinó que la recomendación de personal por parte de un trabajador, un familiar, un amigo o un colega fue el principal medio empleado, puesto que seis de cada diez empresas manifestaron usarlo.

Esto debido a que la recomendación de personal por parte de los trabajadores o un tercero, pese a ser un mecanismo de búsqueda informal, presenta menores costos monetarios –como los cobrados por las agencias de intermediación laboral– y de oportunidad –como los adyacentes a la falta de experiencia del personal aspirante en los sistemas de intermediación laboral de las instituciones educativas–. Además, la recomendación de personal contiene implícitamente valores como la sinceridad, la confianza y la reputación, que buscan generar o fortalecer las relaciones laborales o sociales, según el caso.

Otros mecanismos de búsqueda considerados fueron los avisos en prensa, radio o internet (25,2%), los avisos en el establecimiento (17,6%) y las agencias de intermediación laboral (14,8%). Llama la atención que los sistemas de intermediación laboral del Sena[38] (6,7%) y las universidades (5,4%) fueran los mecanismos menos utilizados, como se aprecia en la tabla 32. En el caso de las universidades, este fenómeno ocurre debido a que los sistemas de intermediación laboral de las instituciones educativas, al enfocarse exclusivamente en sus egresados, ofrecen en la mayoría de los casos individuos con escasa o nula experiencia, lo que los hace poco atractivos a la demanda de trabajadores de las firmas.

Según rama de actividad económica, se encuentra algunas diferencias sobre los canales de búsqueda de trabajadores. Se destaca, por ejemplo, que industria fue el sector que más utilizó agencias de intermediación laboral (18,3%) y el sistema de información laboral del Sena (8,7%). Comercio fue el que más recurrió a la recomendación de personal (63,2%) y menos usó los avisos en prensa, radio o internet (20,7%), mientras servicios recurrió en mayor proporción a agencias de intermediación laboral (11,7%)y menos a los sistemas de información laboral universitarios (7,2%).

Analizado según el tamaño del establecimiento, al incrementarse el número de trabajadores, mayor es la proporción de empresas que utiliza mecanismos formales de búsqueda de personal. En el caso de los avisos en prensa, radio o internet y de las agencias de intermediación laboral, la capacidad económica de las empresas de mayor tamaño explica su uso, mientras que en los sistemas de intermediación laboral de institutos educativos, su mayor utilización responde a la necesidad de personal más calificado por parte de empresas medianas y grandes.

[38] Actualmente Agencia Pública de Empleo, en virtud de lo dispuesto en el Decreto 2852 de 2013,artículo 16.

Producto de estas tendencias, en las microempresas la recomendación de personal (71,1%) y los avisos en los sitios de trabajo (18,5%) son los principales medios de búsqueda, en tanto que en las grandes firmas los avisos en prensa radio o internet (59,6%), la recomendación de personal (43,3%) y la contratación de agencias privadas de intermediación laboral (34,6%) son las más usadas (ver tabla 32).

Tabla 32. Mecanismos para encontrar el personal vacante. Bogotá. Porcentaje sobre el total de establecimientos que rotaron su personal (%). 2012

A. Según rama de actividad

	Industria	Comecio	Servicios	Total
Recomendación del personal o un tercero	55,6	63,2	58,3	**59,5**
Avisos en prensa, radio o internet	28,9	20,7	27,0	**25,2**
Avisos en el establecimiento	16,6	17,6	18,7	**17,6**
Agencia de intermediación laboral	18,3	16,4	11,7	**14,8**
Sistemas de información laboral del Sena	8,7	5,6	6,6	**6,7**
Sistemas de información laboral universitarios	5,0	3,6	7,2	**5,4**
Otro mecanismo	0,8	1,5	2,8	**2,0**

B. Según tamaño del establecimiento

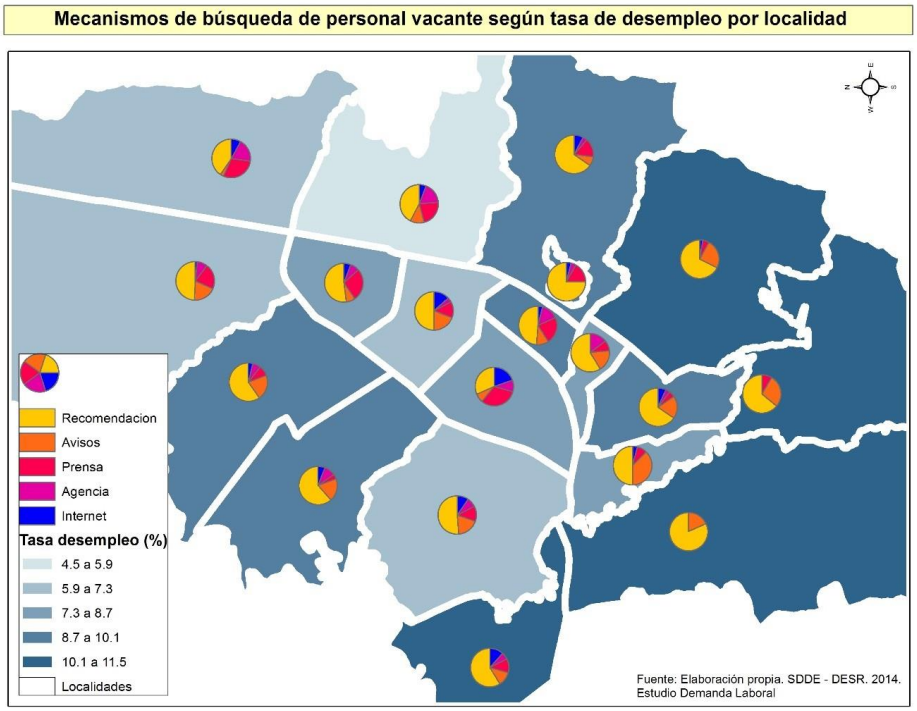
	Micro	Pequeña	Mediana	Grande	Total
Recomendación del personal o un tercero	71,1	52,8	44,1	43,3	**59,5**
Avisos en prensa, radio o internet	13,3	27,3	39,3	59,6	**25,2**
Avisos en el establecimiento	18,5	19,6	13,1	12,5	**17,6**
Agencia de intermediación laboral	7,4	15,0	27,6	34,6	**14,8**
Sistemas de información laboral del Sena	0,8	9,7	15,2	15,4	**6,7**
Sistemas de información laboral universitarios	1,9	5,3	12,4	14,4	**5,4**
Otro mecanismo	0,4	1,7	4,1	8,6	**2,0**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Esta información sobre los mecanismos para encontrar personal que ocupe las vacantes generadas en el establecimiento debe dar importantes luces para la implementación de los instrumentos de esta política. Por ejemplo, si se toma la información de mecanismos para encontrar personal vacante por localidades y se relaciona con la tasa de desempleo de las localidades, se tendrá información valiosa y oportuna para decidir, por ejemplo, la ubicación de los Centros de Empleo del Sistema Público de Empleo del Distrito y sus quioscos (ver Mapa 1).

De esta forma, la encuesta también permite territorializar las políticas públicas de acuerdo a las necesidades específicas de cada sector de la ciudad. No obstante, no se incluye los detalles de los resultados por localidad en el presente documento.

Mapa 2. Mecanismos de búsqueda de personal vacante y tasa de desempleo por localidad en Bogotá 2012.



Ahora bien, de acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral, las empresas que rotaron el personal se demoraron en promedio 17,1 días en encontrar y contratar a los individuos que entrarían a laborar. Un tiempo bastante eficiente si se tiene en cuenta que en Bogotá, en promedio una persona demora hasta 17 semanas en encontrar trabajo.

En el caso de las empresas que buscaban llenar una vacante nueva, los tiempos se aumentan un poco. En promedio se tardaron 25,3 días en ocupar las nuevas vacantes (ver tabla 33).

La eficiencia en la ocupación de vacantes a través de los mecanismos directos explica en gran medida la mayor utilización de esta vía para ubicar personal idóneo. No obstante, se debe tener en cuenta que en 2012, periodo de referencia de los resultados de la encuesta, no existía aún los sistemas públicos de empleo que, mediante el Decreto 2852 de 2013, obliga a las empresas a publicar sus vacantes a través de este medio. Es muy probable que los resultados de medios de búsqueda

hayan cambiado su tendencia después de la implementación de dichos centros a partir de 2014.

Tabla 33. Días promedio para encontrar el nuevo personal. 2012

A. Rama de actividad

	Días en encontrar el nuevo personal
Industria	24,6
Comercio	27,2
Servicios	23,3
Total	**25,3**

B. Tamaño del establecimiento

	Días en encontrar el nuevo personal
Microempresas	29,2
Pequeñas	23,4
Medianas y Grandes	23,5
Total	**25,3**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

Demanda laboral no satisfecha

En cuanto a la demanda laboral no satisfecha, asociada a que el perfil buscado es escaso en el mercado de trabajo o no existen suficientes trabajadores con la formación y/o la experiencia necesaria para satisfacer el número de puestos de trabajo que los requieren. Esta situación se presenta, principalmente, porque las instituciones que forman trabajadores no se adaptan –en cantidad y calidad– a la misma velocidad a las necesidades de las empresas en términos de formación para el trabajo.

Independientemente del desfase entre la oferta y demanda por profesiones y oficios específicos, así como por la cantidad o la calidad en la formación, las firmas también pueden presentar dificultades a la hora de conseguir un determinado perfil, bien sea porque ofrecen remuneraciones o formas de contratación que no satisfacen a los trabajadores idóneos para el puesto, o porque utilizan mecanismos de búsqueda de personal que no destruyen las asimetrías de información existentes en el mercado de trabajo.

De acuerdo con la Encuesta de Demanda Laboral, solo 3,1% de establecimientos en el Distrito registraron durante 2012 vacantes que no pudieron ser suplidas (ver tabla 34). En otras palabras, tres de cada cien establecimientos se enfrentaron a una situación en la que no encontraron en el mercado de trabajo el perfil requerido para la vacante disponible.

Según la rama de actividad económica, las firmas dedicadas a las labores industriales fueron las más afectadas por esta situación (4,3%), mientras las comerciales fueron las que menos se afectaron (2%). Según el tamaño de la empresa, a mayor tamaño se incrementó la proporción de firmas que no encontró el perfil requerido: 2,3% de las microempresas presentaron vacantes que no pudieron ser suplidas, en tanto que este indicador ascendió a 9,7% en las medianas y grandes.

Estos registros pueden explicarse en los mayores requerimientos de educación y experiencia específica que demandan las empresas del sector fabril y las firmas medianas y grandes para satisfacer su personal.

Tabla 34. Establecimientos con demanda laboral no satisfecha. Bogotá
Porcentaje sobre el total de establecimientos (%). 2012

A. Rama de actividad	%
Industria	4,3
Comercio	2,0
Servicios	3,9
Total	**3,1**

B. Tamaño del establecimiento	%
Microempresas	2,3
Pequeñas	4,8
Medianas y Grandes	9,7
Total	**3,1**

Fuente: SDDE - Encuesta de Demanda Laboral

2.4.5 Dignificación del Empleo Público

Tras la reforma realizada en 2005[39] que ordena ajustar las plantas de personal al sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos, el nivel ejecutivo es suprimido y los niveles administrativo, auxiliar y operativo se fusionan en el nivel asistencial, lo cual ocasiona una reducción del personal que dificulta el normal desarrollo de las actividades de la administración distrital. Como consecuencia aumentaron las contrataciones por órdenes de prestación de servicios.

Así, la situación del empleo público en 2011 estaba caracterizada por la predominancia de los contratistas en las entidades, organismos y órganos de control del Distrito. El 56,8% del personal fue vinculado a través de órdenes de prestación de servicios (31.366 personas). Algunos de estos contratos tenían por objeto temas misionales y/o de carácter recurrente que deben ser desempeñados por trabajadores de planta (ver tabla 35).

[39] Acuerdo Distrital 199 de 2005, que ajusta la Escala Salarial de los Empleos Públicos del Sector Central de la Administración Distrital para dar cumplimiento al Decreto Ley No. 785 de 2005.

Tabla 35. Situación del empleo público en Bogotá a 2011[40].

Tipo de contrato y categoría	Total	%
Empleados Públicos	18.592	33,7
Trabajadores Oficiales	3.237	5,9
Supernumerarios	2.010	3,6
Contratistas	31.366	56,8
TOTAL	**55.205**	**100,0**

Fuente: Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital

Ante esta situación, la actual Administración de la ciudad se ha propuesto convertir al Distrito en un empleador ejemplar. Es por ello que, atendiendo al mandato del tercer eje del Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012-2016, que en el artículo 43 ordena poner en marcha un programa de dignificación del empleo público, el Distrito ha venido avanzando en la vinculación a la planta de personal de todos los servidores públicos que realicen funciones misionales, en concordancia con lo ordenado por la Corte Constitucional en sentencia C-614 de 2009.

En este contexto, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, DASCD, cuenta con el Programa "Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional", que contiene el proyecto de inversión “Dignificación del empleo público”, que corresponde a la meta 458 del Plan: Formalizar el empleo público requerido para el cumplimiento de la Gestión en el 100% de las entidades distritales, adecuando la estructura organizacional a los nuevos retos institucionales y a las metas de desarrollo del Distrito.

El objetivo general de este proyecto de inversión, es “dignificar el empleo público en el Distrito Capital y promover el respeto por el empleo decente, mediante la formalización de plantas de empleo de las entidades, fortalecimiento de las competencias del administrador del talento humano distrital, el estímulo al servidor público distrital y la investigación en los componentes de gestión pública, talento humano y el empleo para estructurar y evaluar los criterios técnicos para la toma de decisiones en el distrito”.

[40] Son trabajadores oficiales quienes prestan sus servicios en actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas y su vinculación laboral se realiza mediante un contrato de trabajo (artículo 5 decreto 3135 de 1968, artículo 3 decreto 1848 de 1969 y artículo 3 decreto 1950 de 1973).
Los empleados públicos son los trabajadores del estado vinculados mediante una relación legal y reglamentaria, y cualquier controversia que se suscite en materia laboral será ventilada bajo la jurisdicción contenciosa administrativa (artículo 5 decreto 3135 de 1968, artículo 2 decreto 1848 de 1969, artículo 3 decreto 1950 de 1973, artículo 1 ley 909 de 2004).
Los supernumerarios son trabajadores contratados para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencias o vacaciones o para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio. En ningún caso la vinculación de un supernumerario puede exceder el término de tres meses, salvo autorización especial del gobierno cuanto se trate de actividades que por su naturaleza requieran personal transitorio por períodos superiores (artículo 83 decreto nacional 1042 de 1978)

A la fecha, esta importante iniciativa del gobierno de la ciudad, registra importantes avances que reafirman el compromiso de la ciudad con el trabajo decente y digno. A continuación se presentan de forma breve los principales logros.

Tabla 36. Avances Generales Formalización Empleo Público en Bogotá. 2012 – 2014
Número

Tipo de vinculación	Conceptos solicitados al DASCO	Conceptos favorables emitidos DASCO	Entidades distritales	Cargos aprobados a crear concepto DASCO	Cargos formalizados Distrito Capital
Empleos permanentes	52	22	20	4.986	2.070
Empleos carácter temporal	55	50	41	9.006	5.470*
Contrato término fijo	5	3	1	1.344	1.344
TOTAL	**112**	**75**	**62**	**15.336**	**8.884**

Fuente: Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital
* Total Creados 6223; Inactivos 753; Activos 5470

De esta forma, hasta el momento se han formalizado 8.884 trabajadores del Distrito que corresponden a más del 25% del total de contratistas que había en 2011. Lo cual, a su vez, es un poco más de la mitad del número total de cargos aprobados tras el concepto técnico del DASCD (15.336), que corresponde a casi la mitad de los contratistas que tenía la administración distrital en 2011.

Es importante señalar que del total de trabajadores formalizados, 2.070 se han vinculado a empleos permanentes, distribuidos según entidad, como se describe en la tabla 37.

Tabla 37. Empleos permanentes creados en el Distrito Capital. 2012 – 2014

Entidad	Cargos creados
Unidad Administrativa Especial Cuerpo Oficial de Bomberos	257
Instituto para la Economía - IPES	84
Transmilenio S.A	423
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos - UAESP	125
Unidad Administrativa Especial de Servicios Catastro Distrital - UAECD	205
Consejo de Bogotá D.C	82
Secretaría de Gobierno (Carcel Distrital)*	69
Secretaría Distrital de la Mujer*	95
Secretaría Distrital de Planeación	264
Contraloría de Bogotá D.C (122)	103
Personería Distrital	44
Secretaría Distrital de Salud	248
Fondo de Vigilancia y Seguridad	71
TOTAL	**2.070**

Fuente: Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital

Adicionalmente, a la fecha se han creado formalmente un total de 6.223 empleos temporales en 36 entidades distritales, de los cuales están inactivos 753 y activos 5.470 en 27 entidades (incluye 35 de 4 empresas sociales del Estado).

Es importante señalar que 1.702 empleos temporales activos corresponden a gastos de funcionamiento (31%), mientras 3.768 empleos temporales activos corresponden a gastos de Inversión (69%).

3 Justificación

Los antecedentes que dieron origen al concepto de trabajo decente y a la acción internacional de la OIT a partir de finales del siglo XX, se desarrollaron en un contexto de deterioro de las condiciones laborales en la mayoría de los países industrializados, con el incremento del desempleo, la proporción de trabajadores en trabajos inestables, el debilitamiento y la desarticulación de muchas organizaciones sindicales, la intensificación de las migraciones de grupos de trabajadores no calificados, entre muchos otros fenómenos de deterioro de los indicadores generales del trabajo. Esto fue producto de alrededor de dos décadas de la extensión de políticas neoliberales y de una nueva institucionalidad en la organización *postfordista* de la producción, en el contexto de internacionalización económica y globalización de las sociedades.

En los países en desarrollo se presentó una gran heterogeneidad de trayectorias, de acuerdo con la forma en que se insertaron a los procesos de globalización. Para algunos países las oportunidades que generaron el nuevo contexto internacional y los cambios políticos al interior de sus sociedades, fueron canalizadas hacia altos niveles de crecimiento económico que aminoraron sus problemas estructurales de trabajo, mientras que en un gran número de economías medianas y pobres los problemas de informalidad, distribución de las riquezas y empleo precario subsistieron o se ahondaron.

Frente a este contexto, de manera creativa la OIT lanzó su propuesta de trabajo decente. Después de más de una década de múltiples esfuerzos, el concepto de trabajo decente ha logrado aceptación y aplicación entre gobiernos, empleadores, trabajadores,

organizaciones de la sociedad civil y agencias internacionales. En los últimos trece años esta propuesta ha logrado concretarse en múltiples iniciativas de programas alrededor del mundo y en la producción de un conocimiento consolidado de viejos y nuevos problemas del trabajo bajo la lupa del trabajo decente. En este contexto, las agendas subnacionales de trabajo decente han empezado a ser visibles y su importancia y necesidad resultan indiscutibles.

Bogotá no ha sido ajena a estas trasformaciones, el diagnóstico del trabajo decente realizado en la ciudad muestra que Bogotá presenta varios déficit interrelacionados de trabajo decente y digno que se constituyen en retos de política. A manera de síntesis y de acuerdo a los objetivos estratégicos del trabajo decente, tenemos que en materia de:

Oportunidades de empleo e ingresos*:* Bogotá se sitúa por encima del promedio de las demás ciudades y del país en materia de generación, persisten problemas relacionados con el tipo de trabajo que se genera: la calidad del empleo y constituye uno de los elementos estructurales más difíciles de combatir para el logro del trabajo decente. Adicionalmente, el que haya jóvenes que no estén trabajando ni estudiando (16.7% en 2014) representa un gran reto de política, lo cual se suma al tiempo que dura el desempleo que es mayor para los jóvenes, los menos educados y los adultos mayores.

Respecto a los ingresos, tenemos que existe una gran disparidad entre los trabajadores formales (un millón 660 mil pesos mensuales) y los informales (710 mil pesos al mes) y que los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico son los que perciben menores ingresos.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales: especial mención merece la tasa de trabajo infantil, que si bien se ha reducido (11% en 2011 a 6,5% en 2013) debe eliminarse teniendo en cuenta que se trata de una vulneración flagrante de los derechos humanos. Respecto a las jornadas, en Bogotá el 35,3% de las y los trabajadores desarrollan jornadas laborales excesivamente largas.

Además, las relaciones laborales son de corta duración y existe alta rotación, lo cual se evidencia en una tasa de empleo precario de 12.7%.

Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo: las brechas de género en la ocupación (47,8%) y en los salarios (10,9%), entre otras variables, si bien son las más bajas del país, materializan la discriminación en acceso a oportunidades y un déficit de trabajo decente y digno, que debe buscar reducirse aún más hacia el futuro. Particularmente importante es el hecho de que el 30% de las mujeres en la capital ganen menos de un salario mínimo, mientras para los hombres esta proporción sea solo del 17%.

La no discriminación, vista como derecho fundamental del trabajo, también es un reto

importante para Bogotá. Afrodescendientes, indígenas, personas con discapacidad, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pobres extremos, desplazados, víctimas, habitantes de la calle, población LGBTI, trabajadores sexuales, expresidiarios, entre otras poblaciones, ven condicionada su vinculación al mercado de trabajo de la ciudad y la forma como esta ocurre. Sin duda, políticas integrales con un centro en la garantía de un trabajo decente y digno, pueden contribuir a superar esta situación que en muchos casos es dramática.

Protección y seguridad social: los bajos niveles de acceso y cobertura de los sistemas de protección social reflejan la precarización laboral, pero también configuran restricciones al ejercicio de los derechos de las personas (en Bogotá en 2014 solo el 34,2% de las personas en edad de jubilación percibía una pensión, mientras solo el 46,9% de los trabajadores cotizaba a un fondo de pensiones). Se requiere consolidar un sistema de protección social que contribuya a la superación de la pobreza, y la búsqueda de una cobertura suficiente en seguridad social integral. Garantizar que un puesto de trabajo esté protegido por el derecho laboral es un reto que implica crear mecanismos que enfrenten la desregulación del mercado de trabajo, la fragmentación de las formas de vinculación laboral y la promoción de acciones para la superación de la discriminación. Objetivos posibles, pues si bien las variables esenciales son administradas por el gobierno nacional, la ciudad puede generar mecanismos, instrumentos y servicios que incidan sobre ellos de alguna manera.

Diálogo social y tripartismo: la formalización laboral ha significado en Colombia básicamente el cumplimiento de las condiciones exigidas por la normatividad laboral

en términos de las relaciones individuales de trabajo, especialmente el cubrimiento de las prestaciones de seguridad social, pero no en términos de las relaciones colectivas de trabajo. Si en el primer campo la informalidad laboral llega a cerca de la mitad de la población, en el segundo campo la informalidad laboral abarca casi la totalidad de la población trabajadora; como se ha señalado la tasa de sindicalización para Bogotá en 2014 sólo cobija al 3,7%de la población ocupada. Así, la inmensa desprotección colectiva del trabajo es el gran déficit del trabajo decente y digno en Bogotá.

Este reconocimiento del déficit de trabajo decente y digno en la Ciudad y de la incidencia que pueden tener las políticas públicas locales para superarlo, ha conducido a que Bogotá haya incluido el trabajo decente y digno en el corazón de su PDD: Bogotá Humana, 2012-2016. Efectivamente, en su artículo 19 ha establecido que el eje transversal de toda su política es esta concepción del trabajo. Un reto sin duda profundo, pues hay una coincidencia plena entre la lucha contra la segregación que plantea el plan, y el diagnóstico de segmentación del mercado de trabajo y déficit de trabajo decente y digno en Bogotá.

La incorporación institucional que ha realizado Bogotá de esta apuesta, la constituye en una de las primeras ciudades en América Latina en ponerse a la vanguardia de este clamor democrático, lo que sin duda es una gran oportunidad para configurar una política que responda a las profundas problemáticas laborales de la ciudad, y que tenga en cuenta una concepción integral e integradora de su política económica, laboral y social. Esto no es posible de otro modo, pues a estas tres áreas están circunscritas las problemáticas del trabajo decente y digno en Bogotá.

Cabe señalar que la transversalidad del trabajo decente y digno de la Bogotá Humana, es un reto profundo para la política distrital desde varias dimensiones. En primer lugar, responder a las problemáticas antes descritas implica fortalecer las instituciones distritales para asumir un reto exigente[41], disponer de recursos presupuestales importantes y ubicar como concepción central de política el trabajo decente y digno.

El logro del trabajo decente y digno es la posibilidad de hacer realidad la Bogotá Humana. Las políticas que consolidan, desarrollan e implementan el trabajo decente y digno en Bogotá, pueden ser los ejes de cumplimiento del actual plan de desarrollo y de la Política Pública de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico, PPPCDS, particularmente del Eje de Generación de Empleo e Ingresos. En consecuencia, es a través de la política pública de trabajo decente y digno como los habitantes de la ciudad pueden percibir la materialización de los postulados de su plan de desarrollo y de las estrategias contenidas en la PPPCDS sobre el particular. Dimensionarlo de esta manera permite posicionar el trabajo decente y digno como la visión central de la actual administración, al tiempo que responde a una apuesta de ciudad a 2038 contenida en la PPPCDS.

---

41 No sólo la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) como ente rector de la política de trabajo decente y digno. Parte importante de la institucionalidad distrital, en especial las Secretarías de Integración Social, Educación, Hacienda, Salud y Planeación tienen un rol fundamental. Sobre este punto profundiza el capítulo 7.

Esta apuesta de la Ciudad, puede convertirse en ejemplo para otras ciudades del país. El impacto de Bogotá sobre otras regiones no se realiza únicamente por la interdependencia económica, sino también porque la ciudad marca una pauta en la elaboración de las políticas públicas para el resto del país. Construir una política pública además de beneficiar la competitividad de la economía local y nacional, puede tener un efecto contagio que cualifique el diseño y la ejecución de la política laboral en otros municipios.

Por todas estas razones, es imperioso que el Distrito adopte, como un compromiso que involucre a trabajadores(as), empleadores, gobierno y ciudadanía en general, una política pública de trabajo decente y digno, que además responda a su apuesta de política en materia de generación de empleo e ingresos contenida en la PPPCDS.

El ejercicio pleno de la ciudadanía en condiciones de dignidad pasa porque los y las habitantes de la ciudad puedan gozar de trabajos decentes y dignos.

4 Políticas laborales: ¿Qué pueden hacer las ciudades y cuáles han sido los avances en Bogotá?

La Administración Distrital de la “Bogotá Humana” ha propuesto un cambio de enfoque en la política de trabajo para la ciudad mediante la adopción del trabajo decente y digno como eje transversal, hecho reflejado en la meta 266 del Plan de Desarrollo. Este cambio de enfoque cuenta con importantes antecedentes que surgen de las distintas acciones que en materia de generación y promoción de empleo e ingresos han llevado a cabo las diferentes administraciones y que deben ser retomados para construir una política pública que tenga en cuenta las lecciones aprendidas.

Históricamente el Distrito ha emprendido valiosas iniciativas para la superación de la pobreza y la exclusión, al tiempo que ha promovido la competitividad, creando incluso una política “sombrilla” de mediano y largo plazo: la PPPCDS de Bogotá, siempre atendiendo a las competencias que tiene una ciudad para intervenir en el mercado de trabajo. Dichos instrumentos de política han sido desarrollados por diversas instituciones de la Administración Distrital, incluyendo a la SDDE, de reciente creación (2006) en el organigrama Distrital.

El diagnóstico general indica que muchas de estas intervenciones en materia laboral no han desarrollado su potencial al máximo y, en muchas ocasiones, no han logrado sus objetivos de inserción laboral, mejoramiento de las condiciones laborales y generación de ingresos para las poblaciones más afectadas por los fenómenos de pobreza y segregación. Adicionalmente, muestran incipientes desarrollos en la eliminación de brechas y sesgos de género y diferenciales en las ofertas de formación para el trabajo y en las demandas del mercado laboral y productivo.

El camino del trabajo decente y digno pasa por construir sobre lo construido, ello posibilitará el desarrollo de una propuesta de política pública a partir de los avances de la política laboral de la ciudad, definiendo dimensiones concretas y perfilando vacíos en las medidas implementadas. No se trata de iniciar una construcción de política desde cero sino de retomar los avances y de corregir o reorientar lo que resulte necesario.

Con esta apuesta, Bogotá da un paso enorme para proyectarse a nivel internacional – por la importancia que el trabajo decente y digno ha adquirido a escala global- y para sentar la pauta en la construcción de políticas laborales de avanzada para el resto del país.

El proceso acumulativo de cambios en las concepciones del desarrollo y en los aprendizajes institucionales, la experiencia acumulada en el distrito en formulación participativa de políticas, así como las nuevas expresiones vindicativas por la igualdad de diferentes actores sociales desde la diversidad, es lo que ha permitido en buena medida la adopción de las políticas y los objetivos que se ha propuesto el Distrito.

En el caso del trabajo decente y digno, por ejemplo, está la experiencia adquirida en el liderazgo de procesos deliberativos por parte de la SDDE, en el marco de la construcción de la PPPCDS y de la política pública de financiación y democratización del crédito en Bogotá, que tiene como objeto la promoción de las oportunidades de los bogotanos y bogotanas en el acceso al financiamiento, la democratización del crédito para el fortalecimiento y establecimiento de nuevas empresas y el apoyo a la generación de empleo y riqueza para facilitar el emprendimiento en la ciudad. Los aprendizajes sobre la eficacia o los límites de ciertos instrumentos de política laboral y de generación de ingresos, son premisas fundamentales que deben tenerse en cuenta para desarrollar la prioridad del tiempo presente: la política de trabajo decente y digno.

4.1 ¿Cuál es el papel de las ciudades en la generación de trabajo decente y digno?

En la actualidad, más de la mitad de la población mundial vive en ciudades y en la mayoría de países las ciudades representan la mayor proporción del PIB, con un promedio mundial del 60%. A propósito de esta situación, la evidencia empírica sugiere que existe una correlación casi perfecta entre urbanización y prosperidad en la gran mayoría de países. Glaeser (2011) señala que, en promedio, un crecimiento del 10% en la población urbana de un país equivale a un aumento del PIB per cápita del orden del 30%.

En el caso colombiano, la importancia sociodemográfica de las ciudades es aún mayor que el promedio mundial, pues mientras que la Organización de las Naciones Unidas señala que cerca del 75% de la población mundial va a vivir en ciudades en el 2050, esta tasa ya se cumple en Colombia, según los datos del DANE. El Banco Mundial llegó a esta misma conclusión en 2012 y agregó que cuatro ciudades dominan la producción económica del país, siendo éstas Bogotá, Cali, Medellín y Barranquilla. Las actividades económicas que se desarrollan actualmente en los centros urbanos, son las responsables de la mayor parte de la economía del país (85% del Producto Interno Bruto).

En este contexto, es importante señalar que el rápido crecimiento de las ciudades en todo el mundo y de manera particular en el mundo en desarrollo, no ha estado exento de procesos socioeconómicos -reformas de flexibilización laboral, nuevas formas de organización y de contratación empresarial, progreso técnico y tecnológico, entre otros- que modificaron los mercados laborales en todo el mundo. Al respecto señalan Camacho y otros (2011):

"…Estos procesos socioeconómicos han deteriorado gradualmente el trabajo en términos de calidad, afectando directamente el nivel de bienestar de los trabajadores y, por ende, de la sociedad. Como prueba de este hecho, muchos de los elementos objetivos sobre los cuales se refleja la calidad de un trabajo, tales como los ingresos, las formas de contratación y los beneficios adyacentes a la seguridad social, entre

muchos otros, han desmejorado paulatinamente sus características cualitativas durante los últimos años."

Esta situación de dinámico crecimiento de las ciudades, acompañado de procesos de globalización y de deterioro de las condiciones laborales de un segmento de la fuerza laboral urbana, advierte de la necesidad de diseñar e implementar estrategias y políticas que promuevan el trabajo decente y digno.

No obstante, en el caso colombiano, al igual que en el resto del mundo, las ciudades tienen un margen de maniobra limitado a la hora de incidir en el mercado de trabajo. La generación de empleo de un país depende de la dinámica de sus variables macroeconómicas y en general de la acción del conjunto de políticas e instituciones que para tal fin se coordinen. Factores como el crecimiento económico de manera fundamental, la regulación del mercado laboral, las reformas al sistema de seguridad social y la normatividad laboral, determinan en buena medida la evolución de la cantidad y la calidad del empleo en la ciudad, pero están por fuera del margen de acción de una administración subnacional. Es por ello que la presente política no tiene como objetivo principal la generación de empleo, pues como se ha señalado en el diagnóstico, la generación de puestos de trabajo depende del funcionamiento de la economía: si la economía crece, se genera trabajo.

En consecuencia, podría pensarse que la construcción y definición de programas o políticas de empleo y trabajo decente y digno, sólo estarían inscritas dentro del orden nacional, lo cual significa desconocer las atribuciones que en esta materia pueden tener gobiernos subnacionales como los de las ciudades. Quizá este tipo de interpretaciones no hayan contribuido a que las regiones en el país se interesen y se motiven por apostarle a la construcción de estas propuestas, sumado al desconocimiento mismo del tema y la forma de abordarlo desde el ámbito local.

Precisamente, según la OIT (2006), uno de los desafíos que tiene América Latina para generar trabajo decente y digno es lograr un crecimiento económico capaz de promoverlo, en donde mejoren las condiciones laborales y salariales, las productividades del trabajo y se actúe bajo el reconocimiento de la heterogeneidad productiva de las regiones. Esto no es otra cosa que un mensaje para las regiones y las ciudades, que son en esencia los núcleos fundamentales de la producción y el crecimiento.

Existen dos condiciones para emprender el proceso de construcción de una política local de trabajo decente y digno. La primera tiene que ver con la decidida voluntad política y la segunda, con las capacidades y competencias de los entes públicos. Hay que reconocer que el éxito o fracaso de las ciudades en la implementación de estrategias tendientes a generar más y mejores trabajos con un enfoque de trabajo decente y digno pasa irremediablemente por lo que sucede en el entorno nacional y, en este sentido, una propuesta de política pública planteada por los gobiernos locales para mejorar la calidad del trabajo, debe tener en cuenta las restricciones que enfrenta al estar supeditada a la política nacional en muchos aspectos, y además, los instrumentos con que cuenta una ciudad para incidir en el mercado laboral.

En el caso colombiano los municipios realizan políticas laborales e incorporan dentro de sus planes de desarrollo programas y proyectos sobre temas de empleo o de trabajo decente y digno, como en el caso de Bogotá. De tal forma, una manera sencilla de aproximar la realidad colombiana hacia el trabajo decente y digno, debe ser pensada bajo la premisa de que las autoridades locales pueden incidir sobre el tipo de empleo que se genera en sus territorios.

Teniendo en cuenta lo anterior, se establecerá a continuación el campo efectivo de acción de los entes territoriales en materia de política laboral.

4.2 El margen de acción de las ciudades: las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT)

Camacho y otros (2011: 121) señalan que, "de manera general, los entes territoriales pueden afectar directa o indirectamente ciertas características de las condiciones de los trabajadores. Un ejemplo del primer caso sería la expedición de normas explícitas de contratación que garanticen ciertos criterios de calidad dentro de los gobiernos locales o las empresas reguladas por la ciudad. Por su parte, el fortalecimiento de la educación y del sector productivo de la ciudad son ejemplos de cómo la ciudad puede afectar indirectamente la calidad del trabajo".

Parte de estas alternativas de intervención de que disponen los gobiernos subnacionales para incidir en el mercado de trabajo, y particularmente en el tema de generación de ingresos, hacen parte de las Políticas Activas de Mercado de Trabajo también llamadas Políticas Activas de Empleo. Estas políticas comprenden una amplia gama de instrumentos que pretenden incidir directamente sobre la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo en el sentido de favorecer la empleabilidad y los ingresos de sus participantes y por tanto no se limitan a responder por la mitigación de los efectos del desempleo, sino que combinan distintos instrumentos que de forma complementaria se proponen aumentar el empleo, mejorar la calidad del trabajo y su productividad, elevar los ingresos laborales, defender el empleo existente, mejorar tanto la calidad de la fuerza de trabajo como el funcionamiento del mercado laboral y apoyar a los ocupados en riesgo de desocupación, así como agilizar el encuentro de la oferta y demanda laboral.

Tipología de las PAMT

Las PAMT pueden clasificarse según diferentes criterios, dependiendo de los objetivos de las intervenciones. Siguiendo la categorización propuesta por la OIT, las PAMT se organizan en tres grandes tipos, a saber:

4.2.1 Fortalecimiento de la oferta de trabajo

Pretende mejorar la oferta de trabajo mediante capacitación y formación para el trabajo. El principal objetivo de estas intervenciones es mejorar la empleabilidad de la población menos favorecida que es la que enfrenta las mayores barreras de acceso al mercado laboral.

4.2.2 Incrementar la demanda de trabajo

Medidas orientadas a incrementar la demanda de trabajo como la creación directa de empleo, subvenciones a la contratación, medidas específicas para favorecer la contratación de poblaciones vulnerables y el apoyo a la microempresa y el autoempleo[42].

4.2.3 Mejorar el funcionamiento del mercado laboral

Servicios de gestión, orientación y colocación de empleo, cuyo objetivo principal es contrarrestar las asimetrías de información existentes en el mercado que no permiten un encuentro efectivo entre demanda y oferta de trabajo. También facilitan y promueven la (re)inserción de los grupos de menor empleabilidad como trabajadores con baja calificación y experiencia, desempleados de larga duración o minorías discriminadas, entre otros.

En consecuencia, las ciudades tienen un margen de acción amplio a través de las PAMT y como se verá, el énfasis y los esfuerzos distritales se han concentrado en ello. Más adelante, se presentarán de manera sintética las principales acciones que ha desarrollado la administración distrital en esta materia, así como las lecciones aprendidas tras su implementación.

Además, para todas aquellas variables sobre las cuales la ciudad no puede incidir directamente, es posible pensar en una agenda de diálogo con el gobierno nacional, que le permitan a Bogotá dar a conocer sus puntos de vista y alternativas de solución a los problemas que enfrenta y que son de competencia nacional y que pueden ser comunes a otras ciudades.

Finalmente, es importante señalar que existen otros aspectos que contribuyen a delimitar el papel de Bogotá en la generación de empleo y en el desarrollo de las distintas clases de políticas dirigidas al mercado laboral en su territorio:

i) Aunque el gobierno nacional defina un orden normativo para la generación de empleo, el gobierno de Bogotá tiene la capacidad de diseñar e implementar políticas sectoriales.

ii) Puede promover acciones focalizadas en sectores o actividades productivas (con subsidios al salario, con incentivos en el pago de la seguridad social, con servicios integrales a empresas y trabajadores, promoviendo códigos de conducta etc.), e incluso puede crear mecanismos para salvaguardar las externalidades de la política nacional (con observaciones sobre el respeto de derechos laborales y sociales de los países de procedencia de bienes y servicios importados; con exigencias en materia medio ambiental y fitosanitaria de dichos países, etc.).

iii) Puede consolidar las obligaciones legales en materia de derecho laboral: generando servicios y mecanismos que restablezcan los derechos vulnerados de los

[42] Si bien el apoyo al autoempleo y el emprendimiento hacen parte de un tipo de PAMT, para efectos de esta política solo se tendrán en cuenta los demás instrumentos, de acuerdo a lo señalado en el numeral 4.1.

trabajadores, y vislumbrando problemáticas no presentes o visibles desde el ámbito nacional. Lo propio puede realizarse desde el ámbito de la asociación y negociación colectiva, donde la ciudad puede fortalecer los marcos diseñados desde lo nacional.

Respecto a las relaciones laborales y el diálogo social, uno de los componentes del trabajo decente y digno, el rol de los gobiernos subnacionales también se ve restringido por el marco normativo nacional. No obstante, sí es posible tener cierta influencia mediante algunas acciones como: acompañamiento a los procesos de diálogo social para verificar que se cumplan las reglas de juego que los regulan, poner en consideración el impacto que pueden tener las decisiones que se tomen en el marco del diálogo en el desarrollo nacional y local, o en otros objetivos de interés público, asegurar el cumplimiento de lo acordado y evitar los excesos de poder de alguna de las partes en el diálogo.

4.3 Experiencias locales de políticas o agendas de trabajo decente

A escala latinoamericana existen muy pocos casos que corresponden al diseño de una agenda desde niveles locales o regionales, a saber: la Agenda de Trabajo decente del estado de Bahía en Brasil y la Agenda de la Provincia de Santa Fe en Argentina. En ambos casos se firmaron memorandos de entendimiento con la OIT que se encargaba de asesorar técnicamente los procesos. Las agendas partían de la definición e identificación -mediante procesos participativos- de unos objetivos estratégicos relacionados con las dimensiones del trabajo decente, y a partir de esa identificación, se proponían estrategias y herramientas para el logro de los objetivos propuestos.

En el caso colombiano, el departamento del Magdalena ha logrado discutir y hacer visible el trabajo decente en su agenda de política y en su plan de empleo, al incluir programas y proyectos con un enfoque de trabajo decente en el Plan de Desarrollo Departamental 2012-2016. Por su parte, la ciudad de Medellín cuenta en la actualidad con una política pública de trabajo decente.

Las experiencias internacionales y nacionales han dejado importantes aprendizajes que resultan pertinentes y útiles para el proceso de construcción de la política pública de trabajo decente y digno que adelanta Bogotá.

Para comenzar, en los cuatro casos la selección de los ejes y prioridades se hizo a través de un proceso tripartito. En los casos de Santa Fe y Medellín, a diferencia de Bahía, además de los actores del tripartismo (trabajadores, empleadores y gobierno) se incluyó a la academia. Ejemplo que fue seguido por Bogotá.

Asimismo, en los cuatro casos se ha acordado que la Agenda o Política debe ser un documento abierto que pueda integrar nuevos ejes y prioridades.

Además, Bahía, Santa Fe y Medellín elaboraron documentos de diagnóstico, que sirvieron para la sensibilización, para enriquecer el debate tripartito y para sustentar

las propuestas. Los diagnósticos se realizaron con base en estadísticas oficiales y se recomendaba involucrar a las universidades presentes en el territorio y validar los documentos de diagnóstico tripartitamente. En efecto, atendiendo a esta recomendación, Bogotá realizó el diagnóstico que fue presentado en el capítulo anterior de la mano de la academia y lo ha socializado con los actores del tripartismo para que sea validado.

En cuanto a la implementación de las Agendas, aunque en el caso de Bahía y Santa Fe se enfatiza la importancia de una estructura de coordinación definida con capacidad de convocatoria y disponibilidad de recursos, sólo en el caso de Bahía, existe un Comité Directivo autónomo e independiente, conformado de forma tripartita que es el encargado de coordinar y hacer seguimiento a la gestión de la Agenda. En Santa Fe, esta responsabilidad recae sobre el Ministerio del Trabajo de la provincia.

Justamente, en ambas experiencias internacionales se considera clave que las "Agendas" o "Políticas" cuenten con una línea de base y un sistema de monitoreo permanente. En el caso de Medellín y de Magdalena el tema del monitoreo y de la institucionalidad resulta muy débil por cuanto no se definen órganos rectores ni responsables para la realización de ambas actividades. Aunque en el Magdalena sí se definen planes de empleo específicos con responsables y acciones concretas.

En el caso de Bogotá, se hizo explícita desde el plan de desarrollo la necesidad de tener un Observatorio de Trabajo Decente, el cual finalmente pasó a hacer parte activa del ya existente ODE de la SDDE, entre cuyas funciones está justamente monitorear el estado de trabajo decente y digno en la ciudad. Además, la SDDE como órgano rector de la política laboral de la ciudad, debe ser también la entidad que lidere el proceso de implementación de la política.

Este rol de liderazgo de la SDDE, deberá atender a otra de las importantes recomendaciones que se extraen de las experiencias nacionales e internacionales: se requiere una mayor articulación entre los diferentes actores involucrados en el diseño y la implementación de la Agenda o Política. Por ejemplo en el caso de Bogotá, esta articulación deberá darse con otras secretarías que son responsables de temas relacionados, como la de Integración Social para el tema de trabajo infantil y con la Secretaría de Salud, para lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, en relación a la institucionalización de las Políticas o Agendas, es importante tener en cuenta el tipo de organización político-administrativa del país. Por ejemplo, en el caso de Bahía esta se formalizó a través de una ley estadual, en el de Santa Fe con un plan estratégico provincial, en el de Medellín con un Acuerdo del Concejo y en Magdalena mediante una Ordenanza. En Bogotá, se espera formalizar la Política mediante un decreto, tras el mandato hecho por el Concejo de la ciudad a través del Plan de Desarrollo Bogotá Humana.

De otro lado, resulta fundamental resaltar que en las cuatro experiencias, se ha contado con el apoyo de la OIT, mediante la firma de acuerdos o convenios de cooperación técnica y, en el caso de Bogotá, a través de la Subcomisión de

Concertación de Políticas Salariales y Laborales cuya secretaría técnica es ejercida por la OIT.

Finalmente, como otro aprendizaje y elemento común a las experiencias analizadas, es de vital importancia definir el presupuesto o los mecanismos de obtención de fondos para implementar la Agenda o Política concertada.

Nuevamente Bahía es un ejemplo a seguir, pues cuenta con un fondo propio para la gestión de la Agenda, a cargo del Comité Directivo autónomo conformado para tal fin. En Santa Fe se cuenta con un presupuesto anual mientras que la Política de Medellín no cuenta con presupuesto. En el caso de Magdalena como en el de Bogotá, el presupuesto para la Política será el asignado a las entidades encargadas del tema de empleo anualmente, en concordancia con los Planes de Desarrollo, que deberán contener un Programa de Trabajo Decente y Digno.

La anterior revisión pone en evidencia que, a pesar de las restricciones que enfrentan los gobiernos subnacionales, sí es posible formular e implementar agendas o políticas públicas de trabajo decente y digno desde el nivel local. En consecuencia, se debe avanzar sobre los distintos elementos que permiten la generación de trabajo decente y digno y la modificación de las variables laborales.

En definitiva, se observa que Bogotá tiene una autonomía de política que le permite desarrollar sus iniciativas sobre distintas dimensiones. En los puntos de distancia con los marcos que no puede modificar directamente, está a su alcance un conjunto diferenciado de instrumentos de política. Y finalmente, puede establecer agendas de diálogo que busquen consolidar objetivos compartidos con el ámbito departamental y nacional.

Claramente, existe una potestad del gobierno distrital en el desarrollo de su política pública de trabajo decente y digno. Sin embargo, constituye un reto aprovechar las políticas, programas, servicios y recursos con que cuentan los Gobiernos departamentales y nacionales con objetivos sobre las mismas poblaciones. Posiblemente el diálogo no sea sencillo, pero es posible realizarlo con protocolos definidos y visualizando los puntos positivos que el trabajo conjunto le traería a los trabajadores y habitantes de Bogotá y la región.

Este último punto, se constituye en un reto fundamental de la Política. Por un lado, es necesario articular las acciones que consoliden las apuestas de desarrollo económico de la región; esto es imprescindible porque la generación de empleo y sus condiciones, además de los flujos de trabajadores de la ciudad hacia otras regiones y viceversa, dependen de la capacidad de lograr una coordinación efectiva entre Bogotá y su área circundante.

Por otro lado, el diálogo con el gobierno nacional en materia de política laboral y social es esencial. En primer lugar, deben establecerse agendas de trabajo para propiciar cambios en los marcos regulatorios (que no están al alcance de la ciudad). En segundo lugar, debe coordinarse la implementación en materia laboral con el Ministerio del Trabajo, pues según el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014:

Prosperidad para Todos, el país inicia un proceso de consolidación de una política de Trabajo decente[43]. En tercer lugar, es importante integrar, en aquellas áreas donde se presentan lógicas de trabajo diferentes, elementos de la política social nacional y de la ciudad. Por último, es necesario articular la lógica de los servicios que tiene el orden nacional y el distrital, especialmente en los temas de servicios de empleo y formación para el trabajo, tomando en cuenta la experiencia actual alrededor del Servicio Público de Empleo.

Así las cosas, la apuesta de Bogotá, en el sentido de reenfocar las políticas laborales de la ciudad, priorizando el trabajo decente y digno, se convierte en un gran paso para que la ciudad comience a ser parte de la construcción de políticas laborales de avanzada en Colombia y en América Latina.

4.4 Aprendiendo del pasado: La evolución en la concepción del desarrollo y las políticas laborales de los últimos gobiernos como premisas de una política de trabajo decente y digno

Bogotá ha logrado una transformación importante de la cultura política en los últimos años. Habitantes de la ciudad, de diversos orígenes y con múltiples influencias culturales, han empezado a apropiarse de la dimensión política del ser ciudadanos y ciudadanas.

Los diferentes enfoques del desarrollo adoptados por los últimos gobiernos de Bogotá han generado unas condiciones propicias para que el Distrito fortalezca sus capacidades de intervención y regulación de la actividad económica, y para complementar la política social con estrategias consistentes de inclusión productiva como la vía más segura para lograr reducir la pobreza y combatir eficazmente la desigualdad. Y, por otro lado, la voluntad política de las últimas administraciones por intentar armonizar el progreso económico de la ciudad con el desarrollo humano de sus habitantes, ha conducido a fortalecer sus capacidades institucionales, a construir instrumentos de política y a priorizar las acciones para que el crecimiento económico se traduzca en bien-estar para la gente, entendido este como la ampliación de las posibilidades efectivas de las personas para desarrollar el proyecto de vida que eligieron y valoran o, en otros términos, como un aumento de su libertad real (Sen, 2000).

El cambio cultural ha generado una indudable cualificación de la política pública. Los sucesivos gobiernos han interpretado el interés público poniendo énfasis en distintos

[43] El Trabajo decente se incluye en el capítulo IV. Igualdad de Oportunidades para la Prosperidad Social, numeral 5. Empleabilidad, emprendimiento y generación de ingresos, acápite b. Líneas estratégicas, numeral 2, donde se ordena la Implementación de una política de fomento al empleo en el marco de la visión de trabajo digno y decente. El Plan acoge el concepto de Trabajo decente promulgado por la OIT y reconoce la importancia de la calidad del empleo generado. Contempla programas de asistencia técnica para desarrollar en los gobiernos locales la capacidad para ejecutar políticas activas de empleo, que complementa las estrategias de Formalización Laboral y Empresarial.

aspectos del desarrollo de la ciudad pero, en todo caso, pese a las tensiones políticas entre las diferentes administraciones, es indudable que ha ocurrido un importante aprendizaje institucional que se incrementa y perdura con el paso del tiempo. A continuación se destacarán los rasgos más notables de ese aprendizaje resaltando la concepción del desarrollo y los principales aportes que han realizado los gobiernos de la ciudad entre el período 1998-2013.

Los planes de desarrollo "Por la Bogotá que queremos "de la administración de Enrique Peñalosa (1998-2001) y "Bogotá para vivir todos del mismo lado" de Antanas Mockus (2001-2004), compartían una concepción del desarrollo conforme a la cual el fortalecimiento de la dimensión económica de la ciudad era el instrumento necesario y suficiente para la inclusión, y en la que la política social como estrategia autónoma del Estado empieza a emerger pero permanece aún en un segundo plano. También ponían énfasis en el discurso de la competitividad como el resultado del aumento de los niveles de capacitación de la población, el apoyo del Estado al sector empresarial y la innovación como cuota aportada por los empresarios.

Por su parte, el apoyo a la inserción laboral se basaba en un enfoque de oferta –capacitar a las personas para facilitar su inserción al mercado laboral- y de coordinación entre oferta y demanda –a través de mecanismos para apoyar la búsqueda de empleo-
.

Así mismo, ambas administraciones compartían el enfoque de subsidios a la demanda como forma privilegiada de acceso a los derechos sociales para la población vulnerable, una visión del Estado moderado en su tamaño –lo que se tradujo en un esfuerzo por racionalizar y profesionalizar las plantas de personal- que cumpliera la función de proveedor de bienes públicos pero no necesariamente siendo propietario de las empresas, un énfasis en resaltar las responsabilidades y deberes ciudadanos, y una concepción de la administración pública que valoraba su carácter gerencial y técnico.

En el Plan de Desarrollo Bogotá sin indiferencia (2004-2008), la gestión pública en el Distrito asumió como su principal prioridad la política social. El enfoque de derechos empezó a ser el fundamento para la construcción de las políticas públicas en la ciudad. Y el criterio poblacional (que reconoce las diferencias entre el ejercicio de los derechos de mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, entre otras poblaciones) también se asumió como un eje transversal de la acción estatal. Todo ello llevó a concentrar esfuerzos en aquellos grupos marginados económica y socialmente de la ciudad. En última instancia, la pretensión fue "facilitar la salida del círculo perverso exclusión-empobrecimiento y transitar hacia el círculo virtuoso de desarrollo, equidad y democracia." Corredor (2010:113).

En consecuencia, la administración de Bogotá sin Indiferencia tuvo un énfasis marcado en el componente social y en el desarrollo del Estado Social de Derecho con enfoque territorial y poblacional. En materia de ingresos y empleo se propuso brindar oportunidades efectivas de formación integral y de generación de empleo e ingresos mediante la inversión pública y compromisos con el sector privado que posibilitaran el desarrollo pleno de los talentos y capacidades de las personas, así como la

generación de condiciones para la inclusión económica, productiva y social de las poblaciones en mayor condición de vulnerabilidad, y para la formalización del trabajo y las actividades económicas. Así, Bogotá sin Indiferencia buscó suministrar un piso en derechos fundamentales y generar acciones para la inserción laboral de poblaciones vulnerables, es decir articulando su política social con la laboral.

En este periodo de gobierno, con la reforma administrativa del año 2006 (mediante el Decreto 256 de 2007), se dejaron sentadas las bases de una nueva institucionalidad para el desarrollo económico, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico –SDDE-, plataforma desde la cual hoy se desarrollan las políticas públicas para promover y fomentar la inversión, la productividad y el empleo. En concreto, la reforma permitió que el tema de desarrollo económico adquiriera mayor autonomía frente a la política social.

Con la estructura administrativa anterior las acciones en materia de desarrollo económico estaban dispersas en varias entidades, principalmente en la Secretaría de Planeación y en la Secretaría de Hacienda. La política social sí tenía una entidad responsable que era el Departamento Administrativo de Bienestar Social –DABS-. La combinación entre una estrategia económica dispersa e inconsistente y una política social más estructurada, terminaba por subordinar la primera a la segunda. La creación de la SDDE trató, entre otras cosas, de responder a esta falencia y superar el divorcio entre política económica y social (art. 74, Acuerdo 257 de 2006).

Por su parte, el plan de desarrollo “Bogotá positiva: para vivir mejor” 2008-2012 transformó el eje de intervención del anterior plan, al concentrarse no en las poblaciones, si bien existió alguna continuidad de los programas, sino en el desarrollo y competitividad de la ciudad.

La SDDE como ente rector de política, trabajó sobre lo identificado por el Banco Interamericano de Desarrollo, en relación a que parte de la pérdida de productividad en el país en general, se basaba en la falta de alineación por parte de las necesidades del sector productivo frente a las habilidades del recurso humano disponible en el mercado (BID: 2010: 32), factores que inciden de manera directa en la reducción de las posibilidades de inserción laboral, en la productividad de las empresas y que impactan el desarrollo del país.

Por esta razón las acciones que se implementaron buscaron mejorar la competitividad y productividad, mediante iniciativas que potenciaran el crecimiento económico de Bogotá. Por lo anterior, la Administración Distrital de la Bogotá Positiva, implementó un conjunto de acciones cuyo objetivo partía de adentrarse en el mercado de trabajo bajo estructuras de formación, gestión y colocación de empleo, emprendimientos y observatorios entre otros, para articular su política económica y laboral.

Así mismo, durante los años 2009 y 2010, la ciudad logró un avance muy importante con la formulación, tras un proceso de deliberación amplio con distintos actores liderado por la SDDE, de la Política Distrital de Productividad, Competitividad y

Desarrollo Socioeconómico[44], la primera estrategia planeada y concertada que la ciudad ha adoptado en este campo y que le ha permitido a la Secretaría de Desarrollo Económico ganar aliados en la sociedad civil, identificar los instrumentos concretos de política con los que puede contar y empezarlos a aplicar para probar su efectividad. Esta fue la primera política en materia de desarrollo económico que el Distrito se trazó con una visión de Estado y no de gobierno, pues su ejecución se proyectó a 2038. Sobre esta política se volverá más adelante.

Por su parte, el Plan de Desarrollo en curso (Bogotá Humana 2012-2016) se ha propuesto como objetivo "reducir todas las formas de segregación social, económicas, espaciales y culturales, por medio del aumento de las capacidades de la población para el goce efectivo de los derechos, del acceso equitativo al disfrute de la ciudad, del apoyo al desarrollo de la economía popular, así como también buscará aliviar la carga del gasto de los sectores más pobres y la promoción de políticas de defensa y protección de los derechos humanos de los ciudadanos y las ciudadanas"[45].

El enfoque de derechos se ve complementado acá con una apuesta por el desarrollo humano, entendido como el aumento de las capacidades de toda la población, sin lugar a discriminaciones, para llevar la vida que desean vivir, entendiendo que las diferencias en oportunidades y la posición de hombres y mujeres en la escala social y en la estructura cultural enmarca el desarrollo de capacidades. El criterio territorial del Plan es explícito, pues parte de reconocer que la desigualdad en las oportunidades de desarrollo humano se manifiesta en el territorio y por lo tanto, existe un componente socio-espacial de la segregación que las estrategias del Plan se orientan a combatir.

Así mismo, ha propuesto: "Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos. El trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado." (PDD, 2012: 25).

Con esta apuesta, se abre la posibilidad de que además de los instrumentos con los que se intervenía sobre la oferta laboral en gobiernos anteriores, se utilicen en el marco de la política de trabajo decente y digno que el Plan de Desarrollo Bogotá Humana ordena formular e implementar, estrategias complementarias que aborden otros componentes del trabajo y la generación de ingresos, desde ópticas más integrales.

Para ello, es necesario exponer las intervenciones que se realizaron en materia de Políticas Activas de Mercado de Trabajo en las administraciones pasadas, con el fin de identificar las lecciones aprendidas y mejorar las estrategias e instrumentos.

[44] Decreto 064 de 2011. Disponible en: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=41651. Consultado el 22 de febrero de 2013.
[45] Acuerdo 489 de 2012. "Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2012-2016. Bogotá Humana". Disponible en:http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47766#0. Consultado el 22 de febrero de 2013.

4.5 Avances en la política de trabajo: Las Políticas Activas de Mercado de Trabajo en el Distrito

Las intervenciones de política laboral del Distrito Capital se han enfocado en el diseño y ejecución de diversos programas y proyectos que, de forma directa o indirecta, han tenido como propósito la generación de ingresos y empleo.

Cabe señalar que en Bogotá no se ha formulado una política de trabajo, que defina lineamientos claros para el desarrollo de programas y proyectos, sin embargo se han implementado una serie de proyectos que se pueden enmarcar dentro del conjunto de instrumentos que conforman las Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT).

Como se ha señalado, en las últimas tres administraciones de la ciudad, las intervenciones en materia de empleo se han orientado fundamentalmente a afectar factores de oferta del mercado laboral y de emparejamiento entre oferta y demanda de trabajo. En concreto, la inversión del Distrito en política de empleo ha girado en torno a los siguientes componentes:

I. Formación y capacitación
II. Servicios de empleo, con énfasis en gestión y colocación
III. Creación directa de empleo y generación temporal de ingresos
IV. Formalización
V. Servicios de apoyo para la creación y el fortalecimiento empresarial

Estas intervenciones se han focalizado principalmente en las siguientes poblaciones: vendedores informales, población desplazada, jóvenes, población en situación de pobreza y mujeres. Se aclara que en algunos casos es posible distinguir claramente la población objetivo en el tipo de intervención, sin embargo, en la mayoría de casos los proyectos contienen simultáneamente dos o más tipos de intervenciones (de acuerdo con la clasificación presentada anteriormente).

Adicionalmente, se encuentra que las intervenciones más relevantes y que se han mantenido en el tiempo corresponden a la formación y capacitación y a aquellos proyectos que tienen por objeto la protección temporal de los ingresos de las familias como los programas de empleo público temporal. A medida que ha venido aumentando el presupuesto y con la reforma administrativa de 2006, las intervenciones han tendido a ser más especializadas y se han puesto en marcha nuevas intervenciones activas en el mercado de trabajo como la gestión y colocación de empleo, la formación certificada y el apoyo a la creación y el fortalecimiento microempresarial. Un importante eje de intervención son las medidas destinadas a la población trabajadora informal, debido al crecimiento del fenómeno en la capital.

Principalmente, las acciones en materia de generación de empleo y de ingresos se han llevado a cabo a través de las siguientes entidades del orden distrital:

- Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE)
- Instituto para la Economía Social (IPES)

- Instituto Distrital de Turismo (IDT)
- Instituto Distrital para la Protección de la Niñez y la Juventud (IDIPRÓN)
- Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS)
- Alcaldías locales (sin vigencia a partir del año 2012)[46]

A continuación se presentan los principales instrumentos utilizados por las pasadas administraciones distritales y por la actual, agrupados de acuerdo al tipo de PAMT al que pertenecen. Se incluyen sus ventajas, dificultades y limitaciones y las lecciones aprendidas que dejó su implementación y que resultan valiosísimas para la formulación de la Política pública de trabajo decente y digno. Después de ello se refieren de forma breve las intervenciones que se han realizado en materia de abolición del trabajo infantil y de seguridad y salud en el trabajo.

a. Fortalecimiento de la Oferta Laboral

En materia de formación para el trabajo la administración de la Bogotá Positiva, desarrolló diversos programas a través de diferentes instituciones, tales como el IPES, el IDIPRÓN, la Secretaria de Educación -SED, el Instituto Distrital de Turismo - IDT y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - SDDE.

Los dos primeros se dedicaron a ofrecer programas de corta duración que no atendían las necesidades del tejido productivo; la Secretaría de Educación, articuló los programas de educación media vocacional con instituciones de formación para el trabajo como el SENA, con el fin de acercar la oferta de educación superior a las poblaciones más vulnerables; el IDT ofreció capacitación de corta duración no titulada acompañada de contratación temporal y finalmente la SDDE, impulsó la creación del Decreto Distrital 294 de 2008, el Diseño de estrategias de formación a la medida y la formulación e implementación del Plan Distrital de Formación para el Trabajo (PDFT), con lo cual buscaba aportar nuevos elementos de base para la formulación de proyectos de calidad, que desde la institucionalidad Distrital se implementaran para beneficiar la mayor cantidad de población vulnerable.

i. Decreto Distrital 294 de 2008

Por medio del cual se plantea optimizar el gasto social distrital destinado a fomentar la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal en Bogotá. Se aplica a todas las entidades de orden local, central y descentralizado que destinen recursos de inversión para el desarrollo de programas, proyectos y/o acciones orientados a fomentar la educación para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal.

[46] La circular 005 del año 2012, define las líneas de inversión para las alcaldías locales eliminando las inversiones que estas podían hacer en temas de desarrollo económico y, específicamente, en el tema de empleo.

En cumplimiento de este decreto, se pudo identificar el monto de la inversión y la población beneficiaria que desde el nivel local y central se ejecutó en procesos de formación laboral, académica y educación informal. Solamente en el año 2009 se invirtieron $54.018.899.464, beneficiando a 91.121 personas, y en el año 2010 la inversión fue de $46.452.100.559 beneficiando a 69.616 ciudadanos[47]. Pese a ser cuantiosa esta inversión y con una alta cobertura, no facilitó la incorporación de las personas beneficiadas al mercado laboral, especialmente en razón a que muchos de los programas que se ofrecieron no eran pertinentes y carecían de la calidad requerida.

ii. Procesos de Formación a la Medida

Gracias a los procesos asociados al Decreto 294 de 2008, la SDDE identificó el rol que debían cumplir los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano dentro de su acción misional, los cuales deberían estar enfocados en la pertinencia y la calidad, más que en la cobertura, por lo que se dejaron de lado aquellas iniciativas que no respondían a estos criterios y, en su lugar, se promovieron las propuestas consignadas en el Plan Distrital de Formación para el Trabajo, relacionadas con la necesaria pertinencia y con acciones que hicieran posible lograr la calidad.

Por tal razón, la SDDE empezó a trabajar de manera focalizada y concertada con los sectores productivos[48] y el sector Turismo[49], considerados como estratégicos para la ciudad en 2010 y 2011, buscando identificar módulos de formación que respondieran a los requerimientos de los sectores, y que a su vez, permitieran superar debilidades y potenciar las fortalezas del recurso humano que trabajaba para dichos sectores.

Con lo anterior se evidenció, la importancia del diálogo con el sector productivo de la ciudad, para identificar los requerimientos específicos en temas de formación, que realmente se ajustaban a las demandas de las empresas, y cuyo resultado impactaba de manera directa la productividad y los perfiles laborales de quienes eran beneficiarios de estas iniciativas, favoreciendo su pronta inserción en el mercado laboral y la permanencia de aquellos que ya se encontraban vinculados.

En materia de formación para el trabajo la administración de la Bogotá Positiva, también lideró el programa denominado Misión Bogotá el cual tenía como meta formar 5.689 personas en competencias ciudadanas, laborales generales y laborales específicas, a través de convenios con el SENA. En este proceso de formación los jóvenes beneficiarios debían dividir su tiempo participando como guías ciudadanos y asistiendo a sus procesos de formación.

A través de este programa también se creó y generó empleo directo de manera temporal mediante contratos de prestación de servicios con plazo de (1) un año, para los jóvenes beneficiarios de formación titulada o formación complementaria, la cual se

[47]Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Subdirección de Formación y Capacitación (2010)
[48]Calzado y marroquinería (CEINNOVA, SENA, EAFIT, Artesanías de Colombia)
[49] IDT, Cotelco, Unipanamericana

impartía a vendedores sin experiencia que desearan ingresar al mercado laboral. Dentro de los aprendizajes de ese programa se puede resaltar las conclusiones a las cuales llegó la Dirección de Estudios Socioeconómicos y Regulatorios de la SDDE, sobre los procesos de formación en competencias específicas:

Se identificaron inconvenientes asociados con su deficiente estructuración, como quiera que se destaca la escasa planificación previa entre los responsables del proyecto y la institución capacitadora (SENA). La evaluación permite concluir que existen dificultades relacionadas principalmente con la estructuración de los contenidos, la duración de los cursos y la selección previa del beneficiario para conocer sus competencias. […]

Además, el 83% de los beneficiarios reconoce que no ha aplicado los conocimientos adquiridos en los trabajos que han desempeñado después de egresar del proyecto Misión Bogotá, resultado que pone en entredicho la pertinencia de la capacitación realizada. En la mayoría de los casos no se advierte una clara correspondencia entre la formación recibida y las actividades laborales en las que se han desempeñado […] Al revisar la percepción de los beneficiarios y actores frente a la pertinencia de la capacitación para la inserción laboral, se encuentra que en su opinión las principales debilidades de los cursos están asociadas con su estructuración: cursos cortos, que no son certificados. Para los empresarios en particular, las capacitaciones que no son certificadas tienen un bajo nivel de aceptación porque no permiten establecer si los posibles candidatos para un puesto de trabajo poseen los conocimientos mínimos exigidos en diversas labores, ni permite demostrar cierto nivel de educación formal (SDDE, 2011: 13-14).

iii. Plan Distrital de Formación para el Trabajo

Este plan nace a partir de una meta del Plan de Desarrollo 2008 – 2012 “Bogotá Positiva: Para Vivir Mejor”, dentro de su objetivo estructurante “Ciudad Global”, que pretendía “la promoción de las capacidades y las potencialidades de las personas, en consonancia con la dinámica productiva y laboral de la ciudad”[50].

Por lo anterior y en la búsqueda de herramientas e/o instrumentos que sirvieran de soporte para guiar el accionar de la institucionalidad distrital en temas de formación, nace el Plan Distrital de Formación para el Trabajo, invocando los principios de equidad, calidad, pertinencia e innovación, para que su práctica, se enmarque bajo criterios y estándares globales generando un valor agregado a las personas que están en proceso de vincularse al mercado laboral de la ciudad.

Como complemento, el Plan propone un conjunto de programas y acciones (orientación ocupacional y de competencias, gestión para la formación productiva, formación para el emprendimiento y el empresarialismo, cierre de brechas, ranking de entidades de educación, bilingüismo desde las localidades, ventana local de orientación, formación e intermediación productiva) que buscan orientara la

[50]Plan de Desarrollo, Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C., 2008 – 2012 “Bogotá Positiva: Para Vivir Mejor”. Capítulo 3, Artículo 15, Aparte 2. Fomento para el desarrollo económico.

institucionalidad distrital y a las instituciones de formación para el trabajo hacia la oferta de procesos y programas pertinentes para las demandas de las apuestas productivas del Distrito Capital[51].

El eje de construcción del Plan se dividió en 6 estrategias, 3 operativas y 3 Transversales. Las operativas atienden un proceso de engranaje que inicia desde la orientación, para continuar con el diagnóstico, un monitoreo y finaliza con un proceso de inclusión productiva que puede tener resultados tanto de emprendimiento como de empleabilidad. Estas son:

- Proceso de orientación, diagnóstico y monitoreo
- Proceso formativo para incidir en la inserción productiva (mejorando la empleabilidad)
- Encuentro de las demandas productivas actuales y futuras con la fuerza de trabajo.

Las Estrategias Transversales buscan alinear y coordinar las directrices de política pública a lo largo de la cadena de formación, para que la oferta educativa responda de manera pertinente a las necesidades actuales y reales del mercado laboral. Estas son:

- Lineamientos estratégicos y fortalecimiento institucional
- Aseguramiento de la calidad de la oferta
- Comunicación e información

Para cada una de las estrategias del Plan, se definieron programas en los cuales se formularon fichas específicas, alcance, acciones y metas con sus respectivos indicadores para que su implementación pudiese tener un horizonte establecido al cual poderle realizar su respectivo seguimiento y control.

[51]Estas apuestas productivas concebidas a partir de los criterios metodológicos establecidos en el CONPES 3297 de 2004, cuyo resultado es un informe de 3 Sectores promisorios y 17 apuestas productivas, cuyas variables se definieron en torno a producción, inserción en mercados internacionales, encadenamientos productivos y su papel en la generación de empleo.

Tabla 38. Resumen de programas por Estrategia

Tipo	Estrategia	Principio Orientador	Programa
Estrategias Operativas	Proceso de Orientación, Diagnóstico y Monitoreo	Pertinencia y Calidad	1. Orientación Ocupacional y de Competencias
		Pertinencia y Calidad	2. Gestión para la Formación Productiva
		Pertinencia e Innovación	3. Instrumentos de Monitoreo para Incidir en la Pertinencia de la Formación
	Proceso Formativo para Incidir en la Inserción Productiva	Pertinencia y Equidad	1. Formación para la Inserción Productiva
		Pertinencia e Innovación	2. Formación para Sectores Estratégicos
		Pertinencia y Equidad	3. Formación para el Emprendimiento y el Empresarialismo
		Pertinencia y Calidad	4. Formación en Bilingüismo desde la Localidad
		Pertinencia y Equidad	5. Nivelación de Competencias para la Inserción Productiva
		Pertinencia e Innovación	6. Promoción de la Movilidad en los Ciclos Educativos
	Encuentro de Demandas Productivas Actuales y Futuras con la Fuerza de Trabajo	Pertinencia y Equidad	1. Ventana Local de Orientación, Formación e Inserción Productiva
		Innovación	2. Innovación y Desarrollo Tecnológico Para Fortalecimiento De Los Sectores Estratégicos De La Ciudad (Sectores De Media Y Alta Tecnología)
Estrategias Transversales	Lineamientos Estratégicos y Fortalecimiento Institucional	Pertinencia e Innovación	1. Coordinación y Direccionamiento Estratégico de la Formación para el Trabajo
		Pertinencia Equidad y Calidad	2. Fortalecimiento de la Capacidad Técnica de la Administración Distrital y Local
		Equidad	3. Formación Incluyente para Colectivos Especiales
		Equidad	4. Esquema de Apoyos Económicos a la Población Beneficiaria de Procesos de Formación para el Trabajo
	Aseguramiento de la Calidad en la Oferta	Calidad	1. Prueba de Calificación a Egresados
		Calidad	2. Ranking de Entidades de Formación para el Trabajo
	Comunicación e Información	Pertinencia e Innovación	1. Plataforma de Información Integrada Recursos Humanos "*Monitor De Formación Para El Trabajo*"
		Pertinencia e Innovación	2. Comunicación y Divulgación del PDFT

Fuente: Plan Distrital de Formación para el Trabajo 2010 Elaboración: SDDE

iv. Directiva 001 de 2011

En el año 2011 y bajo la dirección de la SDDE, nace la Directiva 001 de 2011 con el objeto de Democratizar las oportunidades económicas en el distrito capital y promocionar estrategias para la participación real y efectiva de las personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad. Este instrumento nace del análisis que arroja el Decreto 294 de 2008 relacionado con la inversión en procesos de formación para el trabajo impulsada por la administración Distrital en todos sus niveles.

Así pues la Directiva es un acto administrativo, orientado a la democratización de las oportunidades laborales para la población vulnerable del distrito. Esto quiere decir, que mediante la Directiva se prioriza en la contratación que realiza el distrito la

población vulnerable en edad para trabajar que ha recibido formación por parte del distrito.

La Directiva 001 se implementa de la siguiente manera: Los encargados de la contratación en todas las entidades del distrito deben establecer en los estudios previos, que en los casos en los que se requiera personal, se deberá contratar un porcentaje de las personas registradas en la base de datos de la Directiva. En ese orden de ideas, los proponentes o adjudicatarios de la contratación con el distrito deberán realizar la consulta de la base de datos y seleccionar de allí el número de perfiles indicado en el marco de la contratación.

La Directiva 001, NO vulnera el derecho a la igualdad, más bien, brinda la oportunidad a personas excluidas de la dinámica productiva, de ser parte de la contratación distrital, bajo condiciones de trabajo decente y digno.

A partir de su implementación, durante los años 2013 y 2014 la Directiva ha favorecido la vinculación laboral de 512 personas vulnerables que cumplen con los requisitos de ley al momento de legalizar los contratos laborales.

b. Incremento de la Demanda de Trabajo

Bogotá ha realizado una serie de acciones orientadas a incrementar la demanda de trabajo. Una de las primeras acciones fue la creación directa de empleo, financiada con recursos públicos para atender contingencias coyunturales, las cuales no tuvieron una visión de mediano o largo plazo, pues consistían en empleo de emergencia.

Dentro de estas experiencias se encuentran la del Instituto Distrital de Recreación y Deporte -IDRD, con su programa de mantenimiento de parques y escenarios deportivos, el cual buscó ofrecer 5.000 empleos a través de la creación y promoción de mecanismos y alianzas estratégicas con otras entidades que debían priorizar en la asignación de las plazas de trabajo, a poblaciones en situación de pobreza, madres cabeza de hogar e individuos en fase de rehabilitación productiva. Esto permitió generar algunas sinergias y cadenas institucionales de cooperación, como los convenios suscritos con el Departamento Administrativo de Bienestar Social, la Casa de la Mujer Trabajadora y el IDIPRÓN que se beneficiaron con 1.100 empleos.

También, el Instituto de Desarrollo Urbano –IDU-, con su programa de construcción y mantenimiento de estructuras desde el plan de gobierno “Bogotá Sin Indiferencia”, generó alrededor de 177 empleos directos a través de la contratación de las obras de infraestructura para espacio público, construcción de vías y mantenimiento vial, la construcción de las fases II y III de TransMilenio y el mantenimiento de troncales y espacio público.

Finalmente, Metrovivienda a través del programa “Bogotá con techo” tenía como objetivo construir 360.000 viviendas y esperaba generar un impacto positivo en el

empleo para poblaciones vulnerables, pues contribuía a la generación de empleos directos e indirectos, debido a que era intensivo en mano de obra no calificada.

Con estos programas de creación directa de empleo, las administraciones anteriores esperaban mejorar las condiciones globales de empleo en la ciudad, a través de contratación directa de mano de obra no calificada. Adicionalmente, estas intervenciones pueden catalogarse como medidas específicas para favorecer la contratación de poblaciones vulnerables, ya que en todos los casos se priorizaron o focalizaron en mujeres con pobreza extrema, población habitante de calle y jóvenes, entre otros[52].

Estos programas al ofrecer trabajo para mano de obra no calificada, lograban el objetivo de generar y proteger los ingresos de poblaciones vulnerables. Sin embargo, no permitieron el cierre efectivo de brechas, porque al tratarse de empleo temporal que no requería cualificación, la población una vez terminado el proceso volvía a su condición inicial pues su perfil, sus habilidades y su empleabilidad no habían mejorado (se trataba de trabajo de baja calidad, poca remuneración, horarios laborales excesivos y contratos temporales).

c. Funcionamiento del Mercado Laboral

En materia de funcionamiento del Mercado Laboral, el Distrito diseñó e implementó distintos instrumentos de empleo catalogados como servicios de gestión y colocación.

En general, los beneficios que se obtienen de desarrollar acciones de gestión y colocación de empleo son, entre otros: reducción de la pérdida de producción por vacantes no cubiertas, disminución del periodo sin ingresos del trabajador, incremento de la productividad del trabajo, descenso de los costos sociales del desempleo y subempleo y contracción del gasto en prestaciones del seguro de desempleo.

Desde la Secretaría de Desarrollo Económico, por su parte, se desarrolló la estrategia de Intermediación Laboral cuyo objetivo era ayudar al desocupado a encontrar más rápidamente un empleo y acelerar el proceso de cobertura de las vacantes, procurando no solamente la reducción de estos periodos sino además una concordancia adecuada entre los requerimientos del puesto y las habilidades del trabajador.

El enfoque de la administración Distrital en materia de Políticas Activas de Mercado de Trabajo ha ido cambiando, dadas las diferentes estrategias que se han implementado. La administración 2008 – 2012tenía los siguientes énfasis:

- Diseñar una estrategia de operación de Intermediación Laboral.
- Poner en marcha una estrategia de operación de Intermediación Laboral.
- Diseñar y poner en operación un Sistema de Información para el Trabajo

[52] Fuente: Documento Bogotá Aprende del Pasado.

- Ofrecer a 4.000 personas recién egresadas de educación técnica, tecnológica y superior, oportunidades de vinculación al primer empleo.
- Diseñar e implementar un punto de información virtual donde las personas recién egresadas de estudios superiores encuentren información disponible en materia de empleo.
- Diseñar e implementar una estrategia para la intermediación laboral para profesionales, técnicos y tecnólogos que buscan por primera vez empleo

i. Estrategia de Intermediación Laboral

La SDDE como órgano rector de la política laboral de la ciudad, intervino con la implementación de Políticas Activas de Mercado de Trabajo para atender los retos que en materia de inserción laboral demandaba la ciudad en este periodo, para lo cual puso en marcha una estrategia de Intermediación Laboral que buscaba disminuir los costos de búsqueda; mejorar el emparejamiento entre oferta y demanda, que no era óptimo debido a la falta de información sobre oportunidades laborales existentes en la ciudad y las brechas en el proceso de búsqueda; e informar sobre las opciones de capacitación y/o formación, para que de esta manera se mitigaran las fricciones que existían en el mercado laboral y aumentar las posibilidades de vinculación laboral a un empleo de calidad.

En consecuencia, la Secretaría implementó tres acciones orientadas a optimizar los procesos asociados a la búsqueda de empleo, para incidir en la disminución del desempleo friccional:

- Sistema de Información para el Trabajo "Vitrina Virtual Bogotá Trabaja"
- Ferias de Intermediación Laboral
- Alianzas estratégicas

ii. Sistema de Información para el Trabajo "Vitrina Virtual Bogotá Trabaja"

Este instrumento fue puesto a disposición de la ciudadanía el 22 de octubre de 2009, con el objeto de ofrecer "toda la información sobre búsqueda de empleo de forma amena, ágil, clara y oportuna". Se trataba de una herramienta interactiva dirigida al público en general que pretendía reducir los tiempos de búsqueda de empleo en la ciudad.

Sus principales líneas de atención fueron las siguientes:

- Servicios para el empleo: En este módulo se encontraba información de vacantes y oferentes de trabajo que se inscribían directamente en una plataforma compartida entre la SDDE y la firma Trabajando.com, que fue uno de los aliados estratégicos del sector privado para este proyecto. El módulo se complementaba con información del Servicio Público de Empleo del SENA, que tenía un mapa interactivo donde los ciudadanos podían identificar y aplicar a las vacantes ofrecidas por localidad.

- Información para el empleo: este módulo brindaba información sobre las diferentes opciones para buscar trabajo en la ciudad, incluyendo canales y mecanismos para hacer más efectiva la búsqueda, tanto para las personas que ya contaban con experiencia, como para aquellas que se estaban incorporando por primera vez al mercado laboral.

- Formación y Capacitación: Su objetivo era orientar las decisiones de capacitación y recualificación para el trabajo de los bogotanos, teniendo en cuenta las competencias y perfiles demandados por el mercado, para generar una mayor probabilidad de empleo y un incremento en los ingresos de los usuarios.

Para fortalecer este punto, se contaba a manera de listado, con la denominación de las ocupaciones nuevas, emergentes y en transformación que fueron identificadas en seis sectores estratégicos de la economía bogotana (agroindustrial, autopartes/automotriz, cosméticos y productos de aseo, textil/confecciones, transporte y logística para exportación y tecnologías de la información y las comunicaciones) a través del Proyecto "Estrategia de Innovación frente a las Nuevas Formas de Trabajo y Ocupaciones" (proyecto ONET), realizado en 2009 conjuntamente por la Alcaldía Mayor de Bogotá y Maloka. Sin embargo, esta información no ha sido actualizada desde entonces.

Como aporte al auto aprendizaje de las personas que consultaban este link, los ciudadanos encontraban una oferta de cursos interactivos, enfocados en herramientas ofimáticas básicas (Excel, Word y PowerPoint) e información relacionada con las entidades e instituciones que brindaban capacitaciones para los emprendedores.

- Comportamiento del empleo: Este componente tenía un papel importante ya que presentaba a la ciudadanía, cifras del DANE y reportes de coyuntura económica y laboral, que buscaban acercar a la población a la información del mercado laboral de la ciudad, informar de manera amigable el comportamiento del empleo y las implicaciones que esta situación tenía en los ciudadanos, así como ilustrar de forma clara y concisa la relación que debía existir entre los conceptos avanzados de economía laboral de la ciudad y la cotidianidad del empleo de los bogotanos.

- Emprendimiento: Finalmente, en este componente se brindaba información sobre algunos de los procesos asociados al emprendimiento y el autoempleo como alternativas distintas para la generación de ingresos. Adicionalmente se publicaba información referente a los programas de apoyo y fomento al emprendimiento, apoyo financiero y a manera de información, los pasos a seguir al momento de crear una empresa; llevando al usuario al enlace con la página www.bogotaemprende.com

Al hacer un análisis general del comportamiento de los visitantes de la Vitrina virtual, de acuerdo con el último informe estadístico generado en 2011 cuando se mantenía la estructura anterior[53]; se pudo evidenciar que se registraron más de un de millón visitas desde su apertura (con un promedio mensual de 27.000), de las cuales el 50%

[53] La plataforma virtual de Bogotá Trabaja fue utilizada posteriormente en la implementación del Servicio Público de Empleo del Distrito, que será presentado más adelante.

correspondía a usuarios únicos absolutos (direcciones IP no repetidas). De estas visitas, el 29.35% había accedido de manera directa a la vitrina, el 15.10% lo había hecho a través de sitios de referencia como las páginas web de la SDDE o el IPES y el 55.56% lo había hecho a través de motores de búsqueda como Google, tecleando palabras clave como “Bogotá trabaja”, bogotatrabaja.gov.co”, “bogotatrabaja” o “como hacer una hoja de vida”.

Otro de los aspectos clave que afectó el comportamiento del número de visitas a la página web fue la realización de las Ferias de Intermediación Laboral, que tenían como requisito la inscripción de la Hoja de Vida en dicho instrumento, por lo que se pueden ver algunos picos importantes: el primero se presentó en octubre de 2009 cuando se realizó el lanzamiento de la Vitrina, acompañado de un despliegue de medios que realizó en su momento la SDDE a través de la Oficina Asesora de Comunicaciones, mientras que los otros picos correspondieron a las fechas en que se realizaron las Ferias de Intermediación Laboral.

Como resultado de estos eventos, la Vitrina fue ganando posicionamiento en el Distrito Capital, lo que sugirió que las personas que participaron en las ferias, después de conocer los servicios que prestaba la Vitrina, la siguieron usando como canal de búsqueda de empleo.

Al interior de la herramienta, el comportamiento de los visitantes señalaba que los usuarios de este servicio de gestión y colocación, estaban especialmente interesados en la búsqueda de una estrategia efectiva para la vinculación laboral, y por esto la sección más visitada era la de “Servicios para el empleo” y sus servicios de “Busco empleo” y “Bolsas de empleo privadas”. Igualmente, la otra sección que presentaba mayor número de visitas era la de “información para el empleo”, que estaba relacionada con orientación en la estrategia de búsqueda, consejos para la elaboración de la hoja de vida, información sobre los canales de búsqueda, normatividad, entre otros.

En cuanto a la pertinencia de la información disponible, se pudo evidenciar que existían algunas secciones desactualizadas como la de “Formación y Capacitación” y la de “Comportamiento del empleo en Bogotá”. Por ello, fue importante resaltar en su momento que la desactualización de los datos y la falta de pertinencia de los mismos, hacía que la Estrategia de Intermediación perdiera credibilidad y efectividad. Por lo tanto se hizo necesario realizar una actualización de las secciones, con el fin de no afectar la credibilidad de la plataforma.

Adicionalmente, es importante resaltar que había variedad de sistemas de información en el Distrito, tanto en entidades del sector central como del descentralizado (localidades), generando duplicidad de acciones que conducían a información dispersa y sin unidad de criterio. Entre ellas, se encuentran las intervenciones realizadas desde las alcaldías locales que a través de convocatorias invitaban a la población a participar de procesos de gestión y colocación y las realizadas por el IPES que convocaba a la población los martes y jueves para ofrecer los mismos servicios.

iii. Ferias de Intermediación Laboral

En el marco de la intervención de la administración distrital para promover procesos eficientes de gestión y colocación, tendientes a mejorar y hacer más ágil la búsqueda de empleo por parte de los oferentes de trabajo y optimizar la selección y búsqueda de trabajadores idóneos en el caso concreto de la demanda, la SDDE implementó acciones en el ámbito local para garantizar encuentros entre empleadores y posibles empleados, por medio de las "Ferias de Oportunidades Laborales", mecanismo considerado como el más acertado para darle solución a las fallas de mercado relacionadas con los desequilibrios de información entre la demanda y la oferta laboral.

Estas ferias eran un servicio de asistencia a la búsqueda de empleo que, mediante espacios de participación físicos y virtuales, tenían como propósito disminuir las fricciones y asimetrías de información del mercado laboral y aumentar la eficiencia del sector productivo, como resultado de la búsqueda de recurso humano de manera más efectiva, y ofrecer todo tipo de información relacionada con las formas y lugares dónde encontrar empleo. Además, las ferias tenían como población objetivo, los grupos poblacionales con mayor dificultad para acceder al mercado laboral (Jóvenes, Mujeres, Primer Empleo, Discapacidad y Mayores de 45 años).

Para poder participar en las ferias de intermediación laboral llevadas a cabo se fijaron los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad.
- Inscribirse en la Vitrina Virtual www.bogotatrabaja.gov.co, llenando todos los campos del formulario correspondiente.
- Cumplir con el perfil que se requería para cada Feria (dependiendo de la población objetivo de la misma)

Las Ferias contaron con el apoyo de distintos sectores económicos de la ciudad como el financiero, el de servicios, el industrial y el comercial. Asimismo, los asistentes a las Ferias encontraron información sobre las diferentes alternativas de empleabilidad que se ofrecían en el Distrito. Estos espacios se diseñaron para que asistiera la mayor cantidad de población posible, sin embargo, dada la alta afluencia de público que se presentaba, se replanteó el esquema de inscripción, para que la población no tuviera que llevar consigo las hojas de vida y evitar las largas filas para conocer las vacantes de las empresas participantes. Para facilitar el ingreso a las ferias, la SDDE decidió habilitar en la vitrina virtual Bogotá Trabaja unos módulos especiales diseñados para cada evento, donde el ciudadano inscribía su hoja de vida y aplicaba a las ofertas previamente publicadas de acuerdo al perfil.

A continuación se relacionan las Ferias de Intermediación Laboral que se llevaron a cabo en la Bogotá Positiva:

- Feria de opciones laborales localidad de Suba 2009
- I Feria Bogotá Trabaja para los Jóvenes de Ciudad Bolívar 2010

 II Feria Bogotá Trabaja para los Jóvenes de Ciudad Bolívar 2010
 Feria Bogotá Trabaja para las Mujeres del Distrito Capital 2010
 Feria Bogotá Trabaja para Mi Primer Empleo 2010
 Feria Bogotá Trabaja para Valorar Mi Experiencia 2011
 Feria Bogotá Trabaja para las Mujeres del Distrito Capital 2011
 Feria Bogotá Trabaja para los Jóvenes del Distrito Capital 2011
 Feria Bogotá Trabaja para la Población en Condición de Discapacidad 2011

Si bien, a través de esta estrategia de gestión y colocación se atendió un gran número de personas que buscaban empleo (aproximadamente 70.000), no se conoció con claridad cuántas personas fueron efectivamente vinculadas a puestos de trabajo. Lo anterior, debido a que el seguimiento al respecto fue insuficiente, porque la meta consistía solamente en ofrecer oportunidades de vinculación, no enganches efectivos; a pesar de ello, los datos reportaron una efectividad promedio de las ferias (medida en términos de enganches laborales) del 12%, según los cálculos realizados por la Subdirección de Intermediación de Mercados de la SDDE que lideraba el tema.

En general, se encontró que la principal barrera en los procesos de enganche laboral era la formación y competencias de los trabajadores. Esta herramienta dejó al distrito una serie de lecciones aprendidas que se señalan a continuación.

1. Las intervenciones a pesar de ser focalizadas o de tener poblaciones objetivo definidas, no condujeron a enganches efectivos, posiblemente porque el emparejamiento de la información no se realizó de manera adecuada (1), la población no cumplía con los perfiles requeridos (2) y las condiciones de contratación no eran las más adecuadas o favorables (3); lo anterior porque muchas de las empresas que participaron en las ferias eran intermediadores laborales o porque los eventos se programaban en épocas específicas del año donde existen picos de contratación por temporadas (escolares, fechas especiales, entre otros).
2. En cuanto a resultados, la administración de la Bogotá Positiva cumplió con las metas trazadas en el Plan de Desarrollo, debido a que estas se enfocaban en el ofrecimiento de oportunidades laborales y no de manera específica en resultados de enganches efectivos, los cuales se mostraron como un logro adicional del cumplimiento de la meta. En materia de “Estrategia de Intermediación Laboral y de Sistema de Información para el Trabajo”, la Secretaría a través de las ferias y la vitrina virtual Bogotá Trabaja materializó la primera, y de manera adicional a través de la Vitrina cumplió la segunda.
3. En materia de gestión y colocación, los esfuerzos se concentraron principalmente en los jóvenes y las mujeres y se tomaron medidas específicas para favorecer la contratación de poblaciones vulnerables, pero dichos esfuerzos terminaron en programas de información para el empleo, que no atendieron las necesidades de la población usuaria de estos servicios (la más pobre y con menores niveles educativos). Los procesos de gestión y colocación no contaron con una revisión previa de los perfiles ocupacionales por lo tanto no fue posible el emparejamiento de la oferta y la demanda.

iv. Sistema Público de Empleo del Distrito (SPED)

Ante este panorama y como una medida adicional, esta administración ha implementado un Sistema Público de Empleo que pretende ayudar a organizar el mercado laboral de la ciudad. En la actualidad, a través de un convenio interadministrativo suscrito con el Misterio de Trabajo, la SDDE obtuvo la resolución de funcionamiento para operar la Agencia de Gestión y Colocación de Empleo – Bogotá Trabaja y los quioscos de atención e información.

A través de este instrumento de política pública la SDDE en alianza con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo –UAESPE-, se encarga de orientar, capacitar, asesorar, intermediar y gestionar la oferta de servicios para que las personas y las empresas interesadas en mejorar sus condiciones laborales y competitivas, encuentren un espacio idóneo en el cual potencializar tanto el recurso humano disponible en la ciudad como el tejido productivo.

El objetivo principal de esta herramienta es contribuir al mejoramiento de las capacidades del recurso humano de la ciudad a través de servicios específicos de registro, orientación, capacitación, gestión y remisión de los buscadores y empleadores interesados en articularse en el mercado laboral.

Esta herramienta fundamental para el Sistema Público de Empleo, cuenta con el soporte de la plataforma tecnológica del Ministerio de Trabajo (www.redempleo.gov.co), donde los centros de empleo de todo el país registran a los usuarios y las empresas para llevar a cabo los procesos de gestión y colocación, los cuales a su vez buscan a través de una serie de servicios complementarios cerraran las brechas existentes en el mercado laboral.

En materia de resultados en sus primeros ocho meses, desde su lanzamiento el 1 de mayo de 2014, se encuentran inscritos 13.533 personas y 624 empresas, las cuales han ofrecido a lo largo del proceso alrededor de 5.500 vacantes, logrado un enganche efectivo de más de 712 personas, de esta población más de 5.700 personas asistieron a talleres para fortalecimiento de sus competencias blandas.

De acuerdo con las estadísticas del Centro, la población joven (entre 21 y 30 años) es la que más se registra (39%), seguida del rango 31 a 40 años con una participación del 23%; es importante mencionar que las mujeres registran una participación porcentual mayor que los hombres. En el diálogo con las empresas, se ha podido evidenciar que este comportamiento se explica por la falta de experiencia y de libreta militar. Además, la edad (mayores de 40 años) y el estado de salud (exigencia de examen médico de ingreso para identificar preexistencias o embarazo) constituyen barreras para la contratación, lo que dificulta aún más el (re)ingreso de mujeres y población adulta al mercado laboral.

A la fecha, aunque es prematuro hablar de aprendizajes por el tiempo que lleva en funcionamiento el Centro de Empleo Público “Bogotá Trabaja”, es importante mencionar algunos avances.

El primero de ellos es que la UAESPE, que es la entidad encargada de otorgar la resolución de funcionamiento a los centros de empleo de todo el país y de regular su funcionamiento, ha habilitado a la SDDE para operar los centros de empleo del distrito. Por lo tanto, si otras entidades distritales desean replicar el modelo, será necesario que estos nuevos centros estén cobijados bajo la resolución que autoriza a la SDDE. Esto representa un gran avance para superar los problemas de duplicidad de acciones del pasado.

En la actualidad, además del centro de empleo "Bogotá Trabaja" ubicado en la Plaza de los Artesanos, operan cinco quioscos de información ubicados en las localidades con mayores índices de desempleo en la ciudad, los cuales fueron instalados de manera estratégica a través de información generada por el Observatorio de Desarrollo Económico, el cual permite la generación de datos estadísticos desagregados por localidad.

Otra de las ventajas de este modelo, es que una vez el ciudadano ingresa al sistema no solo puede acceder a los servicios complementarios (de formación, capacitación, intermediación, gestión o rutas diferenciales) sino que puede ser visualizado por todos los centros de empleo del país y puede aplicar a todas las vacantes publicadas en el sistema. Lo anterior, marca una diferencia importante con las bolsas privadas de empleo, pues los centros de empleo a través de sus servicios lo que buscan es el cierre efectivo de brechas, mejorar las condiciones de empleabilidad de los participantes, aumentar la productividad de las empresas y generar crecimiento y desarrollo económico a la ciudad.

Para terminar, es importante señalar que es posible mejorar las condiciones de trabajo en Bogotá, no solo a través de las intervenciones realizadas a lo largo de las administraciones pasadas y de la actual, sino que además se requiere una articulación con la nación, para abordar de manera conjunta algunos de los desafíos que aún enfrenta el mercado laboral bogotano y cuyo resorte es específicamente de orden nacional, como se mencionó en el capítulo 2.

v. Alianzas Estratégicas

Este instrumento nace para complementar y hacer más efectivos y eficientes los programas de gestión y colocación que el Distrito impulsaba, favoreciendo la colaboración y articulación entre entidades públicas y privadas, ya que buscaba que las empresas contactadas utilizaran y participaran del Sistema de Información para el Trabajo "Bogotá Trabaja" y las Ferias de Intermediación Laboral, como mecanismos eficaces para la difusión y promoción de sus convocatorias laborales.

Por medio de estas alianzas, se logró vincular una entidad privada que desarrolló los servicios de gestión y colocación de empleo (Trabajando.com), que fue un apoyo importante a la plataforma vitrina virtual Bogotá Trabaja, ya que los bogotanos al ingresar al portal e inscribir su hoja de vida, podían acceder a las vacantes publicadas por las empresas. Otra de las articulaciones importantes dentro del portal, fue la publicación de las vacantes que el IPES ofrecía de manera semanal y el mapa

interactivo que se manejaba con el Servicio Público de Empleo del SENA, el cual permitía a los ciudadanos el ingreso a su plataforma.

Por otra parte, en la actual administración “Bogotá Humana 2012 – 2016” y como respuesta a las dificultades y limitaciones presentadas, buscando una mayor efectividad y pertinencia, se implementa un modelo de intervención para incidir en la productividad de sectores estratégicos y en la generación de oportunidades de ingresos y empleo para poblaciones en situación de vulnerabilidad, especialmente la población joven y femenina.

Este modelo se denominó inicialmente como Pactos por la Formalización del Empleo en Bogotá, los cuales consisten en iniciativas articuladoras público – privadas que integran procesos de formación para el trabajo y desarrollo humano, acompañamiento psicosocial y procesos de gestión y colocación, atendiendo las demandas de aquellos sectores productivos generadores de empleo en condiciones de calidad.

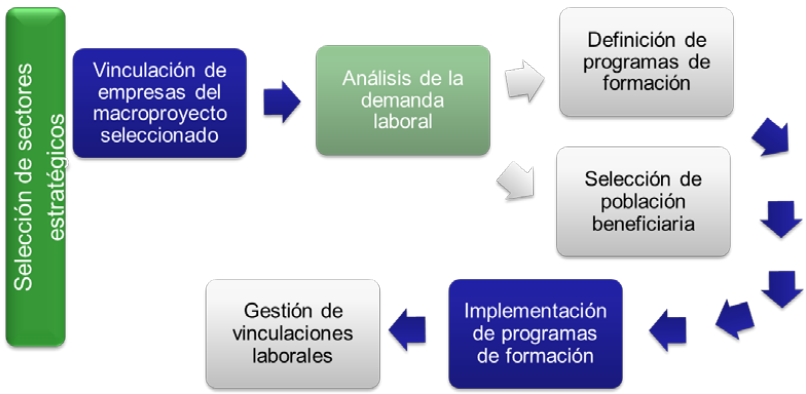
De manera general estos pactos son articulaciones gana – gana, en las que el sector privado logra vincular recurso humano cualificado de acuerdo a sus necesidades y el sector público realiza intervenciones pertinentes que benefician a poblaciones vulnerables mediante incentivos de formación, logrando apoyar el fortalecimiento de sectores estratégicos de la ciudad.

Es importante señalar que este instrumento responde de manera directa a los tres tipos de Políticas Activas de Mercado de Trabajo, pues fortalece la oferta laboral por medio de la formación para el trabajo, incrementa la demanda del trabajo porque crea medidas específicas para favorecer la contratación de población vulnerable e incentiva el funcionamiento del mercado laboral porque al final del proceso se realiza la gestión y colocación de los beneficiarios en las empresas participantes.

Como proyecto piloto en el año 2011 se llevó a cabo el Pacto Motor que benefició a 150 jóvenes en situación de vulnerabilidad y les permitió mejorar sus condiciones de empleabilidad para poderse vincular a empresas del sector automotriz en condiciones de calidad.

Los procesos asociados a los Pactos se describen a continuación:

Figura 19. Procesos de implementación de los Pactos



Fuente: Subdirección de Formación y Capacitación 2013

Pacto Motor en su fase II (2012) permitió que 228 jóvenes fueran certificados en las distintas modalidades contempladas dentro de la Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano, como programas de corta, complementaria y larga duración.

Una vez finalizaron su proceso de formación tanto teórico como practico, los jóvenes hicieron parte de un proceso de acompañamiento de gestión y colocación el cual ha permitido que a 31 de diciembre de 2014, se hayan vinculado laboralmente 126 jóvenes formados en esta fase, en empresas asociadas al Pacto, en condiciones de Trabajo decente y digno.

De manera adicional y bajo la misma metodología, en el año 2013 se decide implementar una nueva fase del Pacto Motor (fase III), en la que se encuentran en proceso de formación 91 jóvenes en el programa técnico laboral por competencias en Electromecánica automotriz con énfasis en vehículos pesados. Por otra parte, un grupo adicional de 30 jóvenes está realizando un proceso de formación complementaria en "Básico de Soldadura por Arco Eléctrico", atendiendo una demanda puntual de operadores del Sistema Integrado de Transporte Publico de Bogotá (SITP).

Otro de los sectores con el que se está adelantando un pacto, es el de Outsourcing de Procesos de Negocio (BPO por sus siglas en inglés) y el Outsourcing de Tecnologías de Información (ITO por sus siglas en inglés) -en adelante BPO-ITO-, el cual atenderá las necesidades específicas de algunas de dichas empresas. El programa de formación es de larga duración, técnico laboral en Asistencia Comercial en Call Center, a 31 de diciembre de 2014, 103 jóvenes terminaron su proceso de formación y se espera en 2015 que al menos el 60% de ellos queden enganchados en las empresas firmantes del pacto.

Lo anterior pone en evidencia la diversidad de acciones que desde la SDDE se han realizado para fortalecer y brindar oportunidades a la población vulnerable de la ciudad que busca Trabajo decente y digno. Estos procesos han mostrado la importancia de la articulación entre el tejido productivo y el sector público, para mejorar la calidad de vida de la población, la productividad y competitividad de las empresas.

Los Pactos también han dejado a la administración de la Bogotá Humana algunos aprendizajes. Tal vez uno de los más importantes es que para que las intervenciones sean más efectivas y respondan realmente a las necesidades de la demanda laboral, debería realizarse un análisis prospectivo con el fin de identificar las necesidades de formación que requerirá el tejido productivo de la ciudad en el corto y mediano plazo, a través de herramientas como el Observatorio de Desarrollo Económico y de los estudios de demanda laboral y de definición de perfiles ocupacionales[54]. Este trabajo debe hacerse previamente para establecer las necesidades del sector, pues al tratarse de articulaciones público – privadas, los enganches efectivos dependen del número de plazas que puedan ofrecer las empresas aliadas del Pacto de acuerdo a sus necesidades. Además, los programas deben ser concertados con las empresas firmantes del pacto para que respondan a sus necesidades.

Asimismo, cabe señalar que los Pactos son intervenciones costosas porque para resolver un problema estructural en materia de fortalecimiento de la oferta laboral, se requieren procesos de formación largos (que realmente mejoren el perfil y la empleabilidad de las personas). Lo anterior no debe perderse de vista porque los procesos de gestión y colocación, al ser la última etapa del proceso, pueden tardar en mostrar resultados.

Un tercer aprendizaje se refiere a los procesos de convocatoria de los beneficiarios, que deben realizarse de manera paralela al estudio de demanda laboral, y que han resultado determinantes para minimizar la deserción de los participantes. En las tres fases del Pacto Motor la deserción ha sido inferior al 7% debido a que el proceso de selección es muy estricto, lo cual es muy positivo pues una vez conseguidas las vacantes, el número de personas formadas que pueden absorber las empresas es reducido y si los índices de deserción son altos se pueden generar falsas expectativas no solo a los empresarios sino a los ciudadanos.

Finalmente, es importante que este tipo de intervenciones cuenten con el acompañamiento y liderazgo permanente de la SDDE, ya que iniciativas como estas pueden ser replicadas no solo en otros sectores, sino a nivel nacional o internacional como un ejemplo exitoso de PAMT.

En los siguientes dos apartes se presentarán brevemente las intervenciones que en materia de Trabajo Infantil y Salud y Seguridad en el Trabajo realiza la administración distrital, pues corresponden a dos dimensiones del Trabajo decente y digno, pero cuya

[54]Tal como en alguna oportunidad se pensó con la identificación de profesiones emergentes a través del convenio ONET, referido en el aparte de Fortalecimiento de la oferta laboral.

atención no se enmarca dentro de las PAMT y está a cargo de entidades distintas a la SDDE.

4.5.1 Trabajo Infantil

La Secretaria Distrital de Integración Social –SDIS- realiza la Secretaría Técnica del Concejo Distrital de Política Social de acuerdo al Decreto 460 de 2008 y la normatividad subsiguiente, dándole la responsabilidad a esta entidad de asumir la Secretaría Técnica de la Mesa Distrital para la Abolición del Trabajo Infantil y la Promoción del Trabajo Adolescente Protegido y de las 19 mesas locales, así como del presupuesto para el desarrollo de la Política de Infancia y Adolescencia.

En este contexto, en 2013 la SDIS, desarrolló tres programas para la erradicación del Trabajo Infantil o de niños y niñas en riesgo de estarlo, estos programas están cobijados por el proyecto de inversión 760: Protección Integral y Desarrollo de Capacidades de Niñas, Niños y Adolescentes. El primero, consolida los Centros Amar, programa de atención integral para la inclusión en espacios institucionalizados, en contra jornada escolar, brindando una atención especializada para la protección y restablecimiento de los derechos para los niños, niñas y adolescentes entre 3 meses y 17 años de edad en condición de trabajo infantil y sus familias, para desvincularlos de las actividades de trabajo infantil y prevenir la vinculación laboral temprana.

El segundo componente realizado bajo el Convenio con la Fundación Telefónica, a través del Programa Proniño atendió integralmente a 1.930 niños, niñas y adolescentes en situación de trabajo infantil. Los módulos programados fueron: escolarización, uso creativo del tiempo libre, necesidades básicas, actividades con la familia, infraestructuras y material pedagógico en la escuela y planificación, seguimiento y evaluación de la intervención.

Por último la Estrategia Móvil para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil es un programa que promueve una protección integral, desarrollando acciones en los puntos críticos donde existe la problemática. Las funciones del equipo interdisciplinario consisten en identificar niños, niñas y adolescentes en riesgo o en trabajo infantil, restablecer sus derechos y promover el desarrollo de sus capacidades artísticas, culturales y deportivas.

La Secretaría Distrital de Salud, por su parte, tiene a cargo el Programa de Territorios Saludables, bajo el cual se desarrollan tres acciones para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil: La primera intervención consiste en asesorías para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil, donde se realizaron acciones de identificación, caracterización de condiciones de trabajo y salud, canalización a servicios de salud y a programas sociales locales, notificación de eventos de interés para la salud pública, asesoría familiar y seguimiento. En el marco de esta estrategia, en 2013 se atendieron 4.649 niñas y niños, menores de 15 años.

La segunda intervención corresponde a asesorías para el trabajo adolescente protegido, programa enfocado en adolescentes entre 15 y 17 años. Se realizaron las

mismas acciones que la anterior intervención, atendiendo a 1.987 adolescentes bajo esta modalidad.

Finalmente, encontramos la sesión grupal de sensibilización para la prevención y erradicación del Trabajo Infantil donde se estructuran sesiones para sensibilizar y reflexionar sobre el Trabajo Infantil y Adolescente a nivel de comunidad y de instituciones sociales.

En cabeza de la Secretaría Distrital de Educación, se encuentra el proyecto 888 denominado Enfoques Diferenciales, que hace parte del componente "Acciones Afirmativas para la Inclusión Escolar" de la Dirección de Inclusión e Integración de Poblaciones que lidera el programa "Desincentivación del trabajo Infantil". Este programa busca ofrecer alternativas de formación integral y refuerzo escolar a través del acompañamiento en jornadas alternas, para prevenir y desincentivar el trabajo infantil de niños, niñas y jóvenes vinculados a colegios oficiales. Entre las acciones a desarrollar del 2012 al 2016 se encuentran: Atención integral, calidad educativa a través del programa EDUCARED y fortalecimiento institucional. En 2013 se atendieron 3.736 niños, niñas y jóvenes, con una inversión de $974.500.000.

El modelo de atención de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos – UAESP-, tiene como objetivo incluir a los hijos e hijas de los recicladores de oficio en programas de erradicación de trabajo infantil con la participación de sus núcleos familiares, organizaciones de recicladores, entidades distritales, nacionales, internacionales y la empresa privada que hacen parte de SuperCero, programa que impulsa la cultura de reciclaje en los colegios de Bogotá. Bajo este modelo fueron atendidos 50 niños, niñas y adolescentes hijos e hijas de familias recicladoras.

4.5.2 Salud y Seguridad en el Trabajo

La Secretaría de Salud, adoptó en noviembre de 2011 por medio de la resolución interna número 1312 la Política para la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Bogotá, que contiene cuatro estrategias: 1. Promocional de calidad de vida y salud, 2. Atención primaria renovada, 3. Gestión social integral y 4. Entornos saludables. Con base en ello, se creó el Plan de Salud del Distrito Capital 2008 -2012 y se integró el concepto internacional de Trabajo decente, así como los de trabajo infantil y trabajo adolescente protegido.

La estrategia de entornos saludables se concreta a través del Programa Territorios Saludables, que se orienta a disminuir brechas de iniquidad entre los diferentes grupos y territorios, haciendo énfasis en la equidad sanitaria, la salud pública y el financiamiento del sistema, en armonía con los objetivos de desarrollo del milenio[55].

Esta intervención responde al desarrollo y operativización directa de la meta del Plan de Desarrollo Bogotá Humana que ordena implementar la estrategia de entornos

[55] Reducir la mortalidad infantil; mejorar la salud materna y combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades (fuente: Fuente: Organización de Naciones Unidas (ONU). Asamblea del Milenio de la Naciones Unidas, Nueva York, 2000

saludables en las 20 localidades del Distrito Capital, en el marco del eje 1; una ciudad que supera la segregación y la discriminación.

El ámbito laboral se define como el territorio social donde transcurre la vida cotidiana de las personas en la realización de actividades económicas con fines productivos o no productivos (como el trabajo doméstico) tanto en la economía informal como formal. Sin embargo, los alcances del Programa se orientan a la población en la economía informal que no está afiliada a riesgos laborales.

El Programa aplica en las etapas de ciclo juventud, adultez y vejez y consiste en asesorías en salud ocupacional que promueven entornos de trabajo saludables, que se realizan en las viviendas que comparten el uso productivo con el habitacional y en las Unidades de Trabajo Informal –UTI- que se definen como un proceso o actividad para la cual se producen bienes y/o servicios, que son desarrollados por trabajadores y trabajadoras vinculados a la economía informal, por la cual se puede percibir o no un ingreso[56].

4.6 Lecciones aprendidas

Para finalizar este capítulo, se recogen en el presente aparte las principales lecciones aprendidas de las distintas intervenciones de PAMT llevadas a cabo por la administración distrital. Se presentarán primero algunas lecciones generales y a continuación las de cada instrumento utilizado.

La inversión directa del Distrito Capital en actividades relacionadas con la generación de empleo ha venido creciendo de forma estable durante toda la primera década del siglo XXI. De niveles de inversión en programas de empleo cercanos al 2%, como porcentaje de la inversión total directa realizada por la administración central y sus establecimientos públicos, en 2011 se llegó a niveles cercanos el 3% de dicho total. Es claro que las mayores tasas de participación durante estos años coinciden con la entrada en vigencia de la reforma administrativa del Distrito, en la cual se crearon entidades con presupuesto autónomo y responsabilidades directas en el tema de empleo (este es el caso del IPES y la SDDE).
Si bien el presupuesto Distrital y el número de proyectos relacionados con las PAMT han venido en aumento, es importante que se estudien y verifiquen los efectos que han generado estas intervenciones en las poblaciones beneficiarias para dar solución

[56] Las unidades de trabajo informal – UTIs pueden tener las siguientes características:
Fijas: son UTIs que permanecen en el tiempo y/o en el espacio; tienen un punto o referencia donde se coordina la actividad el cual es claramente identificable. Por ejemplo: los bicitaxistas con centro de coordinación específico, serán trabajadores vinculados a la economía informal fija; una tienda o un vendedor que lleva un tiempo fijo en un espacio determinado, una sala de belleza, un taller entre otros.
Móviles: se refiere a que tiene la posibilidad de llevar sus productos o servicios a cualquier parte del territorio. Se desplaza en el espacio físico dentro y/o fuera del territorio. No hay punto de referencia permanente ni en el tiempo ni en el espacio. Puede variar su actividad productiva. Son los vendedores de temporada, por ejemplo en navidad, el día del amor y la amistad, el día de la madre y hoy venden flores, mañana dulces y pasado mañana bolígrafos y se desplazan por diferentes sitios de la ciudad buscando al cliente.

a sus problemas de acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Este ha sido el objetivo fundamental del capítulo.

En términos generales, se ha evidenciado que, en la mayoría de los casos, estas intervenciones se encuentran asociadas a estrategias sociales que buscan alternativas de generación de ingresos, sin que necesariamente se encuentren alineadas con la política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico –PPPCDS- de la ciudad y logren generar oportunidades laborales y de ingresos sostenibles para la población beneficiaria, por lo que existe dispersión, duplicidad de acciones y cuantiosas inversiones realizadas, en algunos casos, sin los efectos esperados.

Adicionalmente, se evidencia una baja articulación interinstitucional para el desarrollo de programas y proyectos, lo que ha conducido a realizar acciones repetitivas, traslapadas, sin lineamientos claros y por fuera de un modelo específico de generación de ingresos y empleo para la ciudad.

De esta manera, en materia de generación de ingresos y empleo se destaca el avance de anteriores administraciones, aunque se reconoce la necesidad de consolidar un modelo de empleo y generación de ingresos que tenga en cuenta los lineamientos de la PPPCDS, que logre posicionar a la SDDE como entidad líder del tema y articule las acciones que realiza el distrito en esta materia.

Ahora bien, una vez revisadas las distintas intervenciones realizadas en materia de PAMT y tras señalar las conclusiones generales, se referirán a continuación las lecciones aprendidas para cada instrumento, con el fin de mejorarlos, adecuarlos a las nuevas necesidades y no repetir los errores del pasado.

1. Fortalecimiento de la oferta laboral

Formación para el Trabajo:
A lo largo de las intervenciones realizadas por el Distrito, se evidenció que los programas de formación no se ajustaban a las demandas del mercado laboral, generando inversiones muy altas con bajos resultados de enganche.

2. Incremento de la demanda de trabajo

Creación directa de empleo:
Las entidades distritales se preocuparon por crear empleo directo, a través de programas de obras civiles, turismo, recreación y deporte, que ofrecían trabajo para mano de obra no calificada, lo cual no permitió el cierre efectivo de brechas, porque al tratarse de empleo temporal que no requería cualificación, la población una vez terminado el proceso volvía a su condición inicial pues su perfil, sus habilidades y su empleabilidad no habían mejorado (se trataba de trabajo de baja calidad, poca remuneración, horarios laborales excesivos y contratos temporales).

Medidas específicas para favorecer la contratación de poblaciones vulnerables:

Las medidas específicas que ha adelantado el Distrito, han pretendido beneficiar a las poblaciones vulnerables, primero a través del ofrecimiento de empleo directo a mujeres, jóvenes y habitantes de calle, luego a través de ferias dirigidas a grupos poblacionales específicos y ahora, con mayor énfasis en el plan de desarrollo de la Bogotá Humana que a través de los pactos espera transformar la vida de la personas objeto de intervención.

No obstante, es importante que estas intervenciones no se realicen de manera aislada o coyuntural, sino que respondan a las necesidades particulares de las poblaciones, para lo cual es necesario escuchar sus demandas y comprender su situación, con el fin de dar respuesta acertada a sus problemáticas.

3. Funcionamiento mercado laboral

Servicios de gestión y colocación de empleo:
Las ferias de oportunidades laborales, utilizadas por la administración de la Bogotá Positiva, se realizaron de manera masiva con ausencia de seguimiento efectivo a los postulantes debido a que no se realizó un proceso de preselección que pudiera mejorar el emparejamiento de oferta y demanda (perfil-vacante), lo que produjo expectativas muy altas dentro de los participantes y resultados poco alentadores para las empresas.

En cuanto al desarrollo o utilización de herramientas virtuales para mejorar la información y el acceso al mercado laboral, se evidenció la carencia de actualizaciones y seguimiento efectivo, por lo tanto, aun se sigue desperdiciando información importante que podría contribuir de manera efectiva con la disminución del desempleo friccional de la ciudad.

El Centro de Empleo “Bogotá Trabaja” y los quioscos ubicados en las diferentes localidades de la ciudad, pretenden corregir algunos de los errores del pasado, por esta razón son muy importantes en este tipo de intervenciones las actualizaciones, capacitaciones y las lecciones aprendidas de otros modelos implementados a nivel mundial, que pueden servir de base para mejorar los procesos y hacer más efectivas las herramientas, y consolidar un Sistema Público de Empleo que responda realmente a las necesidades del mercado laboral de la ciudad.

A continuación se sintetizan los principales hallazgos del diagnóstico y de la revisión de antecedentes de las intervenciones en política laboral realizadas en Bogotá.

Tabla 39. Diagnóstico, antecedentes y recomendaciones para Bogotá en PAMT

DIAGNÓSTICO	INSTRUMENTO Y OBSTÁCULOS	LECCIÓN APRENDIDA	RECOMENDACIONES
PAMT I: FORTALECIMIENTO OFERTA LABORAL			
* La tasa de ocupación para los menos educados (ningún nivel educativo) es la más baja (36,68 %). A más años de estudio mayor participación laboral. * La incidencia de la educación es mucho más marcada en el caso de las mujeres. Participación laboral mujeres con educación primaria y secundaria básica: 47%, bachilleres 81,2% y profesionales 83,5%. * Ocupación mujeres 59,7% (hombres 73,3%)	* Formación para el trabajo a la medida (PDFT): * Población prioritaria: Mujeres y jóvenes. * Baja calidad y pertinencia que no condujo a la incorporación al mercado laboral de los beneficiarios. * Decreto 294: Plantea optimizar el gasto social distrital destinado a fomentar la educación para el trabajo y la educación informal. * Formación no certificada (cursos cortos) que no afectó la empleabilidad de las personas. * Desarticulada de apuestas productivas de la ciudad y sin relación con las empresas.	* Los programas de formación deben estar enfocados en la pertinencia y la calidad, más que en la cobertura. * Es indispensable dialogar con el sector productivo sobre sus necesidades de formación de capital humano. * El Decreto 294 permitió recopilar información sobre inversión, población beneficiaria, programas e instituciones formadoras, para orientar los procesos de formación que adelantan las entidades distritales.	* Es necesario conocer las tendencias ocupacionales en el ámbito local y de ciudad, para lograr que los programas de formación sean pertinentes. * Los programas de formación deben estar orientados a mejorar el perfil de las personas de forma que efectivamente afecten su empleabilidad.
PAMT II: FORTALECIMIENTO DEMANDA LABORAL			
La tasa de ocupación para los menos educados (ningún nivel educativo) es la más baja (36,68 %).	Programas de empleo temporal: "Bogotá con techo", Trabajo en los parques, la recreación y el deporte y "Políticas activas intensivas en mano de obra de origen público" (construcción y mantenimiento de infraestructuras): No permitió el cierre efectivo de brechas, pues no mejoró habilidades ni empleabilidad (trabajos de baja cualificación)	Son programas útiles para la protección de ingresos de los más pobres pero no contribuyen en el largo plazo pues no mejoran el perfil de las personas.	Estos programas deben complementarse con formación para el trabajo y el desarrollo humano.
PAMT III: FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO			
* La tasa de ocupación para los menos educados (ningún nivel educativo) es la más baja (36,68 %). A más años de estudio mayor participación laboral. * La incidencia de la educación es mucho más marcada en el caso de las mujeres. Participación laboral mujeres con educación primaria y secundaria básica: 47%, bachilleres 81,2% y profesionales 83,5%. * Gestión y colocación sin información de sectores. * Los universitarios, los menos educados y los adultos mayores de 46 años son quienes tardan más en conseguir trabajo.	* Ferias de empleo para poblaciones específicas: No condujeron a enganches efectivos porque el emparejamiento de la información no se realizó de manera adecuada, la población no cumplía con los perfiles requeridos y las condiciones de contratación no eran las más adecuadas o favorables. * Información de los sectores que más generan empleo y de los que pierden empleos producida por el ODE. * Sistema Público de Empleo del Distrito, Centro Público de Empleo "Bogotá Trabaja". * Sistema de Información para el Trabajo "Vitrina Virtual Bogotá Trabaja": Información para el empleo general, que no atiende a las necesidades de la población usuaria de estos servicios (la más pobre y con menores niveles educativos) Multiplicidad de sistemas no unificados. * Sesiones grupales de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil (SDS). * Pactos por el trabajo decente para población vulnerable: Los procesos de formación son de mediana y larga duración, por lo que el enganche laboral se tarda hasta la última etapa del proceso.	* Se debe realizar previamente un perfil de las vacantes y del recurso humano con base en las competencias requeridas. * Se deben ofrecer vacantes de trabajo decente y digno. * Los servicios de gestión y colocación deben utilizar la información producida por el ODE * Se deben realizar análisis prospectivos para identificar las necesidades de formación del tejido productivo de la ciudad en el corto y mediano plazo * En el caso de los pactos, las alianzas con el privado fueron positivas	* Preseleccionar los perfiles de acuerdo a los requerimientos de las vacantes. * El Servicio Público de Empleo debe usar la información para gestión y colocación en los sectores más dinámicos que generen trabajo decente y digno. * Tener en cuenta los macroproyectos de ciudad. * Unificar los distintos sistemas de información. * Involucrar más al sector privado. * Continuar y fortalecer el instrumento.

DIAGNÓSTICO	INSTRUMENTO Y OBSTÁCULOS	LECCIÓN APRENDIDA	RECOMENDACIONES
OTROS PROBLEMAS DEL MERCADO DE TRABAJO			
Tasa de trabajo infantil (5 a 17 años) de 6,5%.	* Centros Amar en contra jornada escolar ofrecen la protección y restablecimiento de los derechos para los niños, niñas y adolescentes en condición de trabajo infantil y sus familias, para desvincularlos de las actividades de trabajo infantil y prevenir la vinculación laboral temprana (SDIS). * Programa Proniño: escolarización, uso creativo del tiempo libre, necesidades básicas, actividades con la familia, infraestructuras y material pedagógico en la escuela y planificación, seguimiento y evaluación de la intervención (SDIS). * Estrategia Móvil para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil: promueve una protección integral en los puntos críticos donde existe la problemática (SDS). * Asesorías para el trabajo adolescente protegido dirigidas a adolescentes entre 15 y 17 años (SDS). * Atención a hijos e hijas de familias recicladoras (SDS).		
Más accidentes de trabajo, pero mortales en menor proporción.	Programa Territorios Saludables aplica en las etapas de ciclo juventud, adultez y vejez y consiste en asesorías en salud ocupacional que promueven entornos de trabajo saludables, que se realizan en las viviendas que comparten el uso productivo con el habitacional y en las Unidades de Trabajo Informal –UTI-		

Cabe señalar que hay varias problemáticas identificadas en el diagnóstico para las cuales el Distrito no ha realizado intervenciones y por lo tanto resulta indispensable pensar estrategias e instrumentos para enfrentarlas. Entre ellas se encuentran:

- Diferencia de ingresos entre trabajadores formales e informales ($1.700.000/mes vs. $679,000/mes). Además, los trabajadores(as) del servicio doméstico son los que reciben menores ingresos.
- 35,3% de los trabajadores(as) desarrollan jornadas laborales excesivamente largas.
- La capacitación de los trabajadores en Bogotá es baja (34,4%).
- Hombres dedican 21% de su tiempo a actividades remuneradas y 10% a actividades no remuneradas dentro del hogar. Mujeres dedican el 13% de su tiempo a actividades remuneradas y el 24% a las actividades no remuneradas y de cuidado en el hogar.
- Las relaciones laborales son de corta duración y existe una alta rotación.
- Brecha salarial de género de 10,7% en 2013. El 30% de las mujeres en la capital ganan menos de un salario mínimo (hombres 17%).
- Solo 45,3% de la PEA cotizó a un fondo de pensiones.
- Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión bajó (35,9% en el 2009 a 32,7% en 2013).
- La tasa de sindicalización para Bogotá en 2014 fue 3,7%

Finalmente, teniendo en cuenta los aprendizajes acumulados en la ciudad y particularmente en la SDDE en políticas laborales, resulta pertinente referir la importancia del cambio de enfoque de la presente administración en material laboral. Sobre ello se profundiza en el siguiente aparte.

4.7 Reorientación de la política de trabajo en el Distrito: Enfoque de trabajo decente y digno de la "Bogotá Humana"

El Plan de Desarrollo Bogotá Humana para el período 2012-2016 contiene un mandato contundente: "Generar trabajo decente y digno como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con autonomía sus derechos. El trabajo decente será la base del desarrollo económico, la competitividad y el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores tanto en el sector público como en el privado. Democratizar el trabajo decente con énfasis en el fomento de la economía popular. Los programas de formalización, emprendimiento y generación de empleo propenderán por descentralizar la actividad económica para crear oportunidades de trabajo digno en las localidades con mayores niveles de pobreza" (PDD, 2012: 25).

Este compromiso del Plan de Desarrollo con una ciudad respetuosa de los derechos laborales, que parte del reconocimiento de que el trabajo de sus habitantes es el principal insumo para el desarrollo y, por ende, acepta que dignificarlo implica avanzar hacia una ciudad más productiva, competitiva y humana, se complementa con la necesidad de ejecutar una tarea prioritaria: construir e implementar una Política Distrital de Trabajo Decente y Digno.

Con esta apuesta, se abre la posibilidad de que además de los instrumentos con los que se intervenía sobre la oferta laboral en gobiernos anteriores, que ya fueron analizados, se utilicen estrategias complementarias que aborden otros componentes del trabajo y los ingresos, desde ópticas más integrales. Adicionalmente, se sientan las bases para proyectarse hacia un crecimiento económico que genere trabajo de calidad que mejore la calidad de vida de la población trabajadora.

En consecuencia, Bogotá ha venido desarrollando el proceso de formulación de esta política pública, lo que sin duda ha sido una gran oportunidad para incluir una visión que responda a las profundas problemáticas laborales de la ciudad y que tenga en cuenta una concepción integral e integradora de su política económica, laboral y social. Solo de este modo es posible hacer realidad los objetivos del enfoque de trabajo decente y digno, pues sobre estas tres áreas están circunscritas las problemáticas del Trabajo Decente en Bogotá.

Este mandato de incluir el trabajo decente y digno como eje orientador de la política laboral de la ciudad, es coherente con la apuesta por el desarrollo humano, entendido como el aumento de las capacidades de toda la población, sin lugar a discriminaciones, para llevar la vida que desean vivir.

Sin embargo, la inversión en capital humano debe responder a la heterogeneidad de la ciudad y es por ello que el Plan contiene un criterio territorial explícito, pues reconoce que la desigualdad en las oportunidades de desarrollo humano se manifiesta en el territorio y que por tanto, existe un componente socio-espacial de la segregación que las estrategias del Plan se orientan a combatir.

5 Estructura de la Política pública de trabajo decente y digno

Teniendo en cuenta el diagnóstico de trabajo decente y digno, el margen de acción de las ciudades sobre el mercado de trabajo y las lecciones aprendidas de las intervenciones realizadas a la fecha, este capítulo incluye la estructura de la política pública de trabajo decente y digno.

A manera de síntesis, es posible afirmar que en la ciudad existe un déficit de trabajo decente y digno y que si bien la ciudad tiene un mercado de trabajo dinámico en el que la mayoría de indicadores tienen un mejor comportamiento respecto al resto del país, persiste el problema de la calidad del trabajo que se genera.

Para empezar, es importante reconocer que el trabajo decente y digno, será un logro derivado de políticas generales y específicas que se encuentran bajo el control del gobierno nacional, pues como lo reconoce la OIT, un desafío fundamental en el desarrollo de una política de trabajo decente y digno es lograr un crecimiento económico que lo promueva.

Sin embargo, a partir de las competencias que tiene la ciudad y acogiendo la agenda hemisférica 2006-2015, la política pública de trabajo decente y digno se estructura bajo los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente, que se retoman como capítulos de esta Política: i) hacer cumplir los derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales, ii) generar oportunidades de empleo e ingresos, iii) garantizar el acceso a la protección social y iv) generar condiciones para el diálogo social y tripartismo.

El primer objetivo del trabajo decente, Promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales, resalta la necesidad de hacer cumplir los principios y los derechos básicos del trabajo a través de la reivindicación y el respeto por la legislación laboral nacional e internacional, como requisito indispensable para alcanzar el desarrollo humano.

El segundo objetivo del trabajo decente, Generar oportunidades de empleo e ingresos, agrupa las preocupaciones económicas tradicionales en torno a los mercados laborales, especialmente, generar puestos de trabajo y velar por remuneraciones justas y crecientes. Pero además, desde el trabajo decente este objetivo plantea que el trabajo debe ser accesible en condiciones de libertad y no discriminación para todos los individuos que buscan un trabajo y que este debe tener una remuneración que permita al trabajador y su familia satisfacer sus necesidades básicas.

El tercer objetivo del trabajo decente, Procurar el acceso a la protección y seguridad social, pretende que trabajadores y trabajadoras puedan acceder a los sistemas de seguridad social, para garantizar así un nivel mínimo de protección y bienestar al trabajador(a) y su familia.

El cuarto y último objetivo del trabajo decente, Generar condiciones para el diálogo social y tripartismo, busca que los gobiernos, los empresarios y los trabajadores dialoguen constantemente sobre sus necesidades y problemáticas, basados en un modelo de concertación en el que todas las partes resulten beneficiadas.

De acuerdo con esta estructura, se establecerán estos objetivos específicos hacia los cuales deben dirigirse todos los esfuerzos de la administración distrital en materia de trabajo decente y digno.

Todos los objetivos específicos se articulan bajo el enfoque de derechos e integran los enfoques poblacional y diferencial, permeando toda la estructura y potenciando la integralidad de esta Política. Cada uno de estos objetivos se concreta a través de unas estrategias, que orientan la ejecución de acciones y a partir de las cuales se derivan los instrumentos concretos, mediante los cuales se implementará la política (Ver Matriz 2).

La siguiente estructura se deriva del análisis del problema público identificado y en respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico.

Problema Público: Existe un déficit de calidad en el trabajo que se genera en la ciudad.

Esta Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá, D.C, tendrá como finalidad la protección, promoción y ejercicio efectivo, progresivo y sostenible de los derechos de la población trabajadora para que logren un trabajo decente y digno que les permita desarrollar el proyecto de vida que elijan.

5.1 Objetivo general

Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá al derecho a un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.

5.2 Objetivos específicos

Objetivo Estratégico 1: Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo.

Estrategias

- Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación,

negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.

- Prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ciudad.

- Realizar acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible.

- Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de la población y su interdependencia con la garantía de otros derechos.

Objetivo Estratégico 2: Generar oportunidades de empleo e ingresos

Estrategias.

- Fortalecimiento de la oferta de trabajo
    - Orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado.
- Incremento de la demanda de trabajo
    - Impulsar el trabajo decente y digno al interior del Distrito.
    - Promover la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital, para personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital.
    - Incentivar la contratación privada de población vulnerable.
- Optimización funcionamiento mercado de trabajo
    - Optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación distritales en articulación con las disposiciones nacionales.

Objetivo Estratégico 3: Procurar el acceso a la protección y seguridad social

- Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre: el acceso a protección y seguridad social, adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras y el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral.

Objetivo Estratégico 4: Generar condiciones para el diálogo social y tripartismo

- ❖ Fortalecer escenarios participativos y de interlocución que generen el diálogo social efectivo y el tripartismo, con el fin de que las relaciones entre empleadores, trabajadores y gobierno se desarrollen en armonía, para lograr consensos que beneficien a todas las partes.

- ❖ Contribuir a desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales y en particular del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en el Distrito Capital.

- ❖ Garantizar un ambiente social en el cual los trabajadores y las trabajadoras del Distrito se vinculen efectivamente en la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.

En sintonía con el marco analítico y con el objetivo de generar los escenarios e instrumentos para que bogotanos y bogotanas gocen de un trabajo decente y digno, la estructura de los objetivos estratégicos, generales y específicos, que responden al diagnóstico, así como los instrumentos de la política pública de trabajo decente y digno, se presentan en la tabla 40.

Tabla 40. Matriz estratégica de la Política de trabajo decente y digno

DIAGNÓSTICO	ESTRATEGIAS	INSTRUMENTO	POSIBLES INSTRUMENTOS
Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo.			
Tasa de trabajo infantil (5 a 17 años) de 6,5%.	1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género. 2.Prevenir y erradicar el trabajo infantil y el trabajo forzoso en la ciudad. 3. Realizar acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible. 4. Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico, en especial por su incidencia sobre la calidad de vida de la población y su interdependencia con la garantía de otros derechos.	Centros Amar Programa Proniño * Estrategia Móvil para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil * Asesorías para el trabajo adolescente protegido Sesiones grupales de sensibilización para la prevención y erradicación del trabajo infantil. Atención a hijos e hijas de familias recicladoras.	1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las normas laborales internacionales y de derechos humanos en cuanto al derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representantes de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género. 2. Articular las intervenciones lideradas por la Mesa Distrital de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil con las del Ministerio de Trabajo a través del Comité de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador– CETI, para garantizar la prevención y erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso en el Distrito Capital, con la participación del tripartismo. 3. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el derecho al trabajo decente realizando cada 7 de octubre en el marco de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo, sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible. 4. Realizar un reconocimiento a las empresas privadas que generen trabajo decente y digno. 5. Reconocer el derecho al trabajo decente y digno como prioridad de la política de desarrollo económico.

DIAGNÓSTICO	ESTRATEGIAS	INSTRUMENTO	POSIBLES INSTRUMENTOS
Generar oportunidades de empleo e ingresos			
Tasa de ocupación para los menos educados es la más baja: 36,68 %.	1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo 1.1 Orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado.	Formación para el trabajo a la medida	1. Articulación de programas de formación para el trabajo a escala Distrital, acordes con estudios de demanda y perfiles ocupacionales que respondan a las necesidades del mercado laboral de la cuidad. Lo anterior con el fin de mejorar las condiciones de empleabilidad de los ciudadanos, la pertinencia de la formación y aumentar la competitividad de las empresas. 2. Realizar programas de formación encaminados a fortalecer las competencias blandas. 3. Formación en competencias duras a través de programas de formación específica sectorial en las intervenciones misionales. 4. Diseño e implementación de un instrumento de registro y consulta de beneficiarios de los distintos procesos de formación para el trabajo con recursos distritales
Los universitarios, los menos educados y los adultos mayores de 46 años son quienes tardan más en conseguir trabajo.		Decreto 294	
Ocupación mujeres 59,7% (hombres 73,3%)	2. Incremento de la demanda de trabajo 2.1 Impulsar el trabajo decente y digno al interior del Distrito. 2.2 Promover la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital, para personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital. 2.3 Incentivar la contratación privada de población vulnerable.	Programas de empleo temporal	1. El Distrito Capital propenderá por la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las entidades y organismos distritales, tanto de los sectores central, descentralizado (incluyendo entidades adscritas y vinculadas) y de las localidades, a la luz del trabajo decente y digno. 2. Democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable formada por entidades distritales. 3. Apoyo a la inserción laboral de población vulnerable, a través de un plan de incentivos que apoyen la contratación privada de población vulnerable prioritaria en condiciones de trabajo decente y digno, en articulación con las demás instituciones distritales que en su tarea misional deben atender estas poblaciones.
Brecha salarial de género de 10,9%.		Pactos por el trabajo decente	
		Directiva 001	
30% de mujeres ganan menos 1 SMMLV (hombres 17%).	3. optimización del funcionamiento del mercado de trabajo 3.1 Optimizar los servicios de gestión, orientación y colocación distritales en articulación con las disposiciones nacionales.	Ferias de empleo para poblaciones específicas	1. El Distrito Capital unificará los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo para la ciudadanía, a través de la Agencia publica de gestión y colocación como mecanismo formal de búsqueda para encontrar el personal idóneo que ocupe las vacantes ofrecidas por las empresas de la ciudad.
		Sistema Público de Empleo del Distrito, Centro Público de Empleo "Bogotá Trabaja"	

DIAGNÓSTICO	ESTRATEGIAS	INSTRUMENTO	POSIBLES INSTRUMENTOS
Acceso a la protección y seguridad social			
En 2013, 46,9% de la PEA cotizó a un fondo de pensiones. Proporción de la población en edad de jubilación que percibe una pensión bajó (32,6% en el 20011 a 34,2% en 2013)	1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre: el acceso a protección y seguridad social, adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras y el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral.	Programa Territorios Saludables en las Unidades de Trabajo Informal –UTI Diseñar estrategias e instrumentos para contribuir a la erradicación de las formas sutiles y no sutiles de trabajo forzoso en la ciudad.	1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre el acceso a protección y seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., haciendo énfasis en los diez oficios con menor acceso a protección y seguridad social cada año. 2. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre la adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras, sobre la adopción de medidas que garanticen estas condiciones , con el fin de preservar la vida y la salud psicofísica de los trabajadores y las trabajadoras. 3. Adelantar acciones de promoción y sensibilización para el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral con agremiaciones u organizaciones de la economía popular, comunitarias, mutuales o de sectores informales.
Diálogo social y tripartismo			
La tasa de sindicalización para Bogotá en 2014 fue 3,7%.	1. Fortalecer escenarios participativos y de interlocución que generen el diálogo social efectivo y el tripartismo, con el fin de que las relaciones entre empleadores, trabajadores y gobierno se desarrollen en armonía, para lograr consensos que beneficien a todas las partes. 2. Contribuir a desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales y en particular del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en el Distrito Capital. 3. Garantizar un ambiente social en el cual los trabajadores y las trabajadoras del Distrito se vinculen efectivamente en la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.		1. En materia de Diálogo social y tripartito, Un grupo de representantes de la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas en el Distrito Capital, encabezado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, presentará en el mes de febrero de cada año, el plan de trabajo distrital, relacionado con la Política de Trabajo Decente y Digno, a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, como espacio tripartito de diálogo social, en el que participan centrales de trabajadores, gremios, el SENA y los Gobiernos Nacional y Distrital. Por la misma vía, en el mes de agosto de cada año, se presentará los avances en la ejecución de la Política de Trabajo Decente y Digno en este mismo espacio. 2. La Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, en articulación con el Ministerio del Trabajo, generará espacios para desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales y en particular del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en la ciudad. 3. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital generará espacios para desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales. 4. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico realizará acciones para visibilizar experiencias exitosas de diálogo social en la ciudad.

6 Marco estratégico de la Política pública de trabajo decente y digno

El marco estratégico de la Política pública de trabajo decente y digno se refiere a los cuatro marcos de referencia que orientan la política pública.

6.1 Marco Normativo

6.1.1 Normas Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo como el organismo especializado para los asuntos del trabajo y las relaciones laborales, dispone de un conjunto de convenios que definen un sistema de normas internacionales del trabajo y que al ser ratificados por los Estados miembros, hacen parte de la legislación nacional y su ordenamiento jurídico, a través del bloque de constitucionalidad.

Colombia se encuentra vinculada a la OIT como miembro cofundador activo y, en lo que concierne al trabajo decente, participó en la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas de septiembre de 2000, en el que los países participantes asumieron el compromiso de eliminar la pobreza extrema y propender por otros objetivos de política económica y social, conocidos como Objetivos de Desarrollo del Milenio. La Asamblea General de las Naciones Unidas de 2005 ratificó el compromiso formal y explícito de este organismo respecto al Empleo Productivo y Trabajo Decente, como objetivo de política que hará parte de los esfuerzos para alcanzar los ODM.

Así pues, Colombia es miembro constituyente de la OIT desde 1919 y ha ratificado a la fecha sesenta y un convenios de esta organización, los cuales son parte de la normatividad nacional, que lo obligan a respetar (obligación negativa) y garantizar (obligación positiva) un amplio catálogo de derechos laborales tanto en su faceta individual como colectiva. Los tratados de derechos humanos están incorporados en el bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Carta Política, y los convenios de la OIT debidamente ratificados lo están por mandato del artículo 53 superior.

Tabla 41. Convenios de la OIT ratificados por Colombia (1919 - 2005)

Número del Convenio	CONVENIO	Fecha de Ratificación
C. 1	Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	20.06.1933
C. 2	Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	20.06.1933
C. 3	Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	20.06.1933
C. 4	Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)	20.06.1933
C. 6	Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	13.04.1983
C. 8	Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	20.06.1933
C. 9	Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	20.06.1933
C. 11	Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	20.06.1933
C. 12	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	20.06.1933
C. 13	Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	20.06.1933
C. 14	Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	20.06.1933
C. 16	Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	20.06.1933
C. 17	Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	20.06.1933
C. 18	Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	20.06.1933
C. 19	Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	20.06.1933
C. 20	Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	20.06.1933
C. 21	Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	20.06.1933
C. 22	Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	20.06.1933
C. 23	Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	20.06.1933
C. 24	Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	20.06.1933
C. 25	Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	20.06.1933
C. 26	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	20.06.1933
C. 29	Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	4.03.1969
C. 30	Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)	4.03.1969
C. 52	Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	7.06.1963

(continuación)

Número del Convenio	CONVENIO	Fecha de Ratificación
C. 80	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	10.06.1947
C. 81	Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) (Excluyendo la parte II.)	13.11.1967
C. 87	Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	16.11.1976
C. 88	Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	31.10.1967
C. 95	Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	7.06.1963
C. 98	Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	16.11.1976
C. 99	Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	4.03.1969
C. 100	Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	7.06.1963
C. 101	Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	4.03.1969
C. 104	Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (núm. 104)	4.03.1969
C. 105	Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	7.06.1963
C. 106	Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	4.03.1969
C. 111	Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	4.03.1969
C. 116	Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	4.03.1969
C. 129	Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	16.11.1976
C. 136	Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	16.11.1976
C. 138	Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.	2.02.2001
C. 144	Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	9.11.1999
C. 151	Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	8.12.2000
C. 154	Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	8.12.2000
C. 159	Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	7.12.1989
C. 160	Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160) De conformidad con el artículo 16, párrafo 2, del Convenio, los artículos 7, 8 y 10 a 15 de la Parte II han sido aceptados.	23.03.1990
C. 161	Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	25.01.2001
C. 162	Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	25.01.2001
C. 167	Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)	6.09.1994
C. 169	Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	7.08.1991
C. 170	Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)	6.09.1994
C. 174	Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, 1993 (núm. 174)	9.12.1997
C. 182	Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	28.01.2005
DENUNCIA EN VIRTUD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 138		
C. 5	Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5) Denunciado el 2.02.2001	20.06.1933
C. 7	Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7) Denunciado el 2.02.2001	20.06.1933
C. 10	Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10) Denunciado el 2.02.2001	13.04.1983
C. 15	Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15) Denunciado el 2.02.2001	20.06.1933
DENUNCIA EN VIRTUD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 167		
C. 62	Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62) Denunciado el 6.09.1994	4.03.1969
DENUNCIA EN VIRTUD DE LA RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 169		
C. 107	Convenio sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 107) Denunciado el 7.08.1991	4.03.1969

En el marco del derecho internacional público, el derecho al trabajo aparece en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el artículo 23, numeral 1, el cual señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo”[57]. Por otra parte, el derecho al trabajo también es referido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en los artículos 6, 7 y 8.

[57]Declaración Universal de Derechos Humanos http://www.un.org/es/documents/udhr/Consultado el 10 de junio de 2013

Tabla 42. Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)

Artículo	Contenido
Artículo 6	1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
	2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.
Artículo 7	Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:
	a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
	b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
	c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
	d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
Artículo 8	1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
	a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
	b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas;
	c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;
	d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.
	2. El presente Artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.
	3. Nada de lo dispuesto en este Artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Fuente: PIDESC. http://www.cinu.org.mx/onu/documentos/pidesc.htm

Es importante señalar que estos aportes del derecho internacional público en la definición del derecho al trabajo, hacen parte de la legislación interna y de los desarrollos doctrinales y, en consecuencia de las políticas públicas nacionales y locales en todos los países del mundo.

6.1.2 Normas Nacionales

La Constitución Política de Colombia de 1991 señaló que el trabajo sería principio, deber y derecho, refiriéndose al trabajo digno (artículo 25) y a las condiciones de dicho trabajo (artículo 53). Así mismo, estableció las obligaciones del Estado y de los empleadores (artículo 54), el derecho a la negociación colectiva (artículo 55), a la huelga (artículo 56) y a la participación en la gestión de las empresas (artículo 57).

Tabla 43. Referencias al Trabajo digno en la Constitución Política de Colombia de 1991

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991	
Trabajo digno	Artículo 25. "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".
Condiciones de un Trabajo digno	Artículo 53. "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad".
Obligaciones del Estado y Empleadores	Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.
Negociación colectiva	Artículo 55. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.
Derecho de huelga	Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.
Participación	Artículo 57. La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

Fuente: Elaboración propia SDDE.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha desarrollado tales principios en múltiples sentencias, agregando definiciones, precisando alcances e incorporando las normas del Derecho Internacional; para formar un bloque de constitucionalidad a partir del cual es posible pensar y aplicar estos derechos.

Para la Corte Constitucional el Derecho al Trabajo es de carácter fundamental, en desarrollo de los artículos 25 y 26 de la CPC. Conlleva el derecho a ejercer de manera libre una actividad personal legítima, en procura de obtener recursos que sufraguen necesidades de la persona y de su núcleo familiar y que debe realizarse en condiciones dignas y justas. Esto es, el trabajo digno entendido como un medio para que las personas puedan proteger derechos fundamentales propios y de sus familias, en condiciones de dignidad y como ejercicio de su autonomía.

Concretamente, el órgano constitucional ha precisado tres condiciones básicas a la luz de la Constitución, que debe observar toda política pública orientada a garantizar un derecho constitucional. Dichas condiciones fueron abordadas de manera puntual en una de las sentencias más relevantes de la Corte Constitucional, la T-760 de 2008, al tratar derechos de contenido socioeconómico, constituyéndose en todo un hito. Esas tres condiciones se resumen así:

Contar con una política pública real. Estructurada de tal forma, que se pueda cumplir y hacerle seguimiento a sus diferentes indicadores. Para la Corte, no es suficiente determinar una serie de ideas, sino que las mismas se deben plasmar en un documento que exprese la forma de llevarlas a cabo, para que se tornen en una protección o garantía real y material de los derechos. Dicho plan, no se refiere a que de entrada se deba cumplir con la plena garantía, sino que se trata de un proceso de construcción y progresión en la garantía y protección al derecho que se quiere cubrir.

La segunda condición se refiere a la finalidad a la que apunta el diseño de la política pública. Para estos casos, la finalidad consiste en el goce efectivo del derecho. A él, solo puede llegarse mediante acciones reales y concretas[58]. Así, las políticas públicas no pueden quedarse solo en el papel, o en actuaciones mínimas que no tengan el impacto propuesto y deseado, ni la oportunidad debida.

La tercera de las condiciones involucra directamente a la ciudadanía en los procesos de decisión, elaboración, implementación y evaluación. La participación de las personas destinatarias, directas e indirectas, de cualquier política pública, se vuelve fundamental en la medida en que ella nutre positivamente el proceso y permite alcanzar una concertación que facilita su implementación. Se entiende aquí que como mínimo, debe haber participación en el proceso de evaluación y seguimiento, que para el caso concreto, se miraría en la puesta a punto de las políticas públicas de trabajo.

En conclusión, la faceta prestacional y progresiva de un derecho constitucional exige del Estado Colombiano, por lo menos, la existencia de una política pública, orientada a

[58] Corte Constitucional, Sentencia T-595 de 2002, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

garantizar el goce efectivo del derecho y que contemple mecanismos de participación de los interesados.[59]

De otra parte, como desarrollo legal de la CPC, la normatividad nacional ha producido, principalmente, el Código Sustantivo del Trabajo y sus reformas y el Sistema General de Seguridad Social Integral (Ley 100 de 1993), entre otras, cuyo objeto es señalado en la tabla 44.

Tabla 44. Normatividad Nacional laboral

Normatividad Nacional	
Código Sustantivo del Trabajo	ARTICULO 1. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Ley 100 de 1993	Preámbulo: El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Cabe recordar que este marco normativo constituye la base de derechos que se materializan en las acciones de política pública del ámbito nacional y territorial.

6.1.3 Mandato del Plan Distrital de Desarrollo

El Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012 – 2016 se estructura en tres ejes: combatir la segregación social, adaptar la ciudad a los desafíos del cambio climático y recuperar la confianza en lo público.

En cuanto al trabajo decente y digno, el plan parte del reconocimiento de que el trabajo, como lo reconoce la OIT, no es una mercancía, sino que es, ante todo, la principal actividad de los seres humanos, aquello a lo que dedicamos más de la mitad de nuestro tiempo de vida. Teniendo en cuenta la importancia que para los habitantes de la ciudad tiene este tema, desde el Concejo de Bogotá se logró que esta noción quedara incorporada en el plan de desarrollo en sus distintos componentes.

En primer lugar, como objetivo general, la generación de trabajo decente y digno se asumió como el principal mecanismo para que la población bogotana pueda gozar con

[59] Estos elementos, fijados por la jurisprudencia en la sentencia T-595 de 2002, han sido reiterados en varias ocasiones por la Corte Constitucional, entre ellas, en las sentencias T-792 de 2005 (MP Clara Inés Vargas Hernández), T-133 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto) y T-884 de 2006 (MP Humberto Antonio Sierra Porto).

autonomía de sus derechos (Artículo 5, Numeral 5). Este reconocimiento no solo le asigna un lugar central al tema laboral en la agenda del gobierno distrital, sino que además recupera la importancia que la política de trabajo debe tener dentro de la política social.

En segunda medida, el trabajo decente y digno se convirtió en un eje fundamental de la Bogotá Humana (Artículo 19), en la base del desarrollo económico y la competitividad de la ciudad y en el criterio guía de las relaciones entre empleadores y trabajadores, tanto en el sector público como en el privado (Artículo 5, Numeral 5).

El compromiso de la Bogotá Humana con el trabajo decente y digno, y el fomento de una cultura del diálogo social basado en la cooperación, es el primer paso para que el crecimiento económico favorezca de nuevo a los trabajadores y para superar la desigualdad en Bogotá.

Finalmente, como parte del tercer eje del plan, se pondrá en marcha un programa de dignificación del empleo público (Artículo 43). Se ha propuesto convertir al distrito en un empleador ejemplar vinculando a la planta de personal a todos los servidores públicos que realicen funciones misionales[60]. También deberá apoyar la búsqueda de empleo de las personas que sean desvinculadas en los procesos de ajuste de las plantas de personal. El plan de desarrollo establece que la Alcaldía de Bogotá será responsable porque sus entidades y contratistas respeten los postulados del trabajo decente y digno.

Dignificar y depurar el empleo público, respetar los derechos de asociación y fortalecer la formación en ciudadanía laboral son condiciones necesarias para que el gobierno de la ciudad lidere, con toda legitimidad, una agenda pública incluyente por el trabajo decente y digno.

Es importante señalar que una vez formulada la política pública de trabajo decente y digno, ésta debe transversalizarse con las demás políticas distritales. Principalmente se tendrán en cuenta las políticas públicas que tienen énfasis en el tema de trabajo:

- Política Pública de Juventud para Bogotá D.C
- Política Pública de Discapacidad
- Política Pública de Mujeres y Equidad de Género
- Política Pública Social para el envejecimiento y la vejez
- Política Pública LGBTI
- Política Pública de y para la Adultez
- Política Pública para las Familias
- Política Pública Indígena

[60]De acuerdo con la concepto defendido por las principales organizaciones sindicales de la ciudad, el trabajo misional, lo constituyen todas aquellas actividades o funciones permanentes, directamente relacionadas con la naturaleza de la empresa y con la producción del bien o servicio característico de la misma y en las cuales se encuentran elementos de juicio objetivos que indican que estas son esenciales, necesarias, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos de la institución y/o empresa pública y/o privada.

- Política Pública de Afrodescendientes
- Política Pública de Salud y Calidad de Vida para los trabajadores y trabajadoras de Bogotá
- Política de infancia y adolescencia
- Ley de Víctimas y Garantía y Restablecimiento de los Derechos de los Desplazados

6.1.4 Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Económico

Por último, como se ha mencionado, la PPPCDS adoptada por el Decreto 064 del 2011, constituye no solo un antecedente esencial para esta política sino un componente fundamental de su marco normativo.

En materia de desarrollo económico la ciudad logró un avance muy importante con la formulación, tras un proceso de deliberación amplio con distintos actores liderado por la SDDE, de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico[61], la primera estrategia planeada y concertada que la ciudad ha adoptado en este campo y que le ha permitido a la SDDE ganar aliados en la sociedad civil, identificar los instrumentos concretos de política con los que puede contar y empezarlos a aplicar para probar su efectividad. Este instrumento fue la primera política en materia de desarrollo económico que el Distrito se trazó con una visión de Estado y no de gobierno, pues su ejecución se proyectó más allá del período de vigencia del Plan de Desarrollo Bogotá Positiva.

Esta política define los lineamientos que en materia de desarrollo económico guiarán la acción de las administraciones bogotanas hasta el año 2038 e identifica las apuestas más relevantes para el logro del objetivo de promover el crecimiento económico y el posicionamiento competitivo de Bogotá, la creación y desarrollo de alternativas productivas, el fortalecimiento empresarial, la generación de ingresos y oportunidades de empleo y la promoción de las capacidades de las personas, para el mejoramiento del ambiente competitivo y la consolidación de Bogotá y la Región Capital como foco de desarrollo socioeconómico en el contexto nacional e internacional, ampliando la base de generación y distribución de la riqueza a todos los estamentos de la sociedad.

En la PPPCDS se define un eje transversal denominado “Desarrollo económico y derechos” y cuatro ejes temáticos: ‘Macroeconomía, Productividad y Competitividad’, ‘Sectores Líderes y Apuestas Productivas’, ‘Gestión del Territorio para el Desarrollo Económico’ y ‘Generación de Empleo e Ingresos’; este último reúne las apuestas distritales en materia de política laboral activa.

Precisamente en el eje “Generación de Empleo e Ingresos” se agrupan aquellas estrategias que buscan reducir las condiciones sociales, económicas y culturales que

[61] Adoptada mediante Decreto 064 de 2011.

dan lugar a procesos de discriminación que están en la base de la segregación económica, social, espacial y cultural de la ciudadanía bogotana.

En concreto, la propuesta de generación de empleo e ingresos de la PPPCDS debe ser concebida como el conjunto de estrategias públicas y acciones público-privadas necesarias para la creación de un ambiente propicio para la generación de empleo e ingresos dignos y sostenibles en el tiempo.

Desde el nivel local, se propone que la política de generación de ingresos y empleo tenga como fundamento los instrumentos de Política Activa de Mercado de Trabajo. Lo anterior, pasa necesariamente por la aplicación de una política que transforme los factores de oferta y de demanda del mercado laboral de Bogotá y genere acciones diferenciales y prioritarias dirigidas a la población vulnerable en el mercado de trabajo de la ciudad.

En la política se reconoce que el éxito en la implementación de estos instrumentos dependerá tanto de la dinámica que adquiera la coordinación de los principales actores, como de la coordinación institucional entre las dependencias del gobierno distrital y las demás del orden regional y nacional. Especial atención merece la complementariedad entre las acciones de Distrito y aquellas desarrolladas por la administración central del Estado.

Estos planteamientos del eje de generación de ingresos y empleo de la PPPCDS se materializan en 6 objetivos estratégicos, que dan cuenta de una visión de ciudad a 2038:

1. Generar condiciones para la defensa y creación de empleos, en condiciones de productividad y calidad, a través del diseño e implementación de política laborales activas.

2. Promover el emprendimiento como una estrategia central para la generación de ingresos, a partir del apoyo diferenciado a las distintas poblaciones objetivo, según se trate de emprendimiento por necesidad o por oportunidad, con el fin de consolidar actividades productivas rentables, visibles y funcionales a la estructura económica distrital en constante progreso.

3. Generar condiciones para la defensa y creación de empleos, en condiciones de productividad, calidad y equidad y, en apoyo al fortalecimiento de los sectores líderes de la ciudad.

4. Articular la política social con la política de empleo, con el fin de avanzar en acciones integrales que permitan la materialización de los derechos económicos y el derecho al desarrollo, especialmente de las poblaciones vulnerables en el mercado de trabajo.

5. Disminuir los niveles de informalidad laboral y empresarial, a través de estrategias de creación y acceso a oportunidades laborales y actividades económicas formales, con el fin de mejorar los niveles de bienestar de la población bogotana.

6. Promover el ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres en sus diversidades, considerando su ciclo vital, etnia, cultura, orientación sexual, identidades y condiciones, el reconocimiento de su aporte a la vida económica de la ciudad y el acceso al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.

Por último, es preciso señalar que el gran reto institucional identificado en esta política es lograr la articulación de sus propuestas a las políticas, planes, programas y proyectos distritales en el corto, mediano y largo plazo. Así las cosas, la política pública de trabajo decente y digno permitirá elevar a política distrital el Capítulo V, Eje temático: Generación de empleo e ingresos de la PPPCDS, contribuyendo en la definición de la apuesta política, complementar su perspectiva, ampliar sus temas y sobre todo posicionar la política de trabajo de Bogotá en la agenda pública desde las potencialidades del enfoque de trabajo decente y digno.

6.2 Marco ético

La política pública de trabajo decente y digno es una de las apuestas de la Bogotá Humana para construir caminos sostenibles hacia el desarrollo. Un desarrollo pensado desde el ser humano como el centro de los procesos políticos, económicos, sociales, culturales y tecnológicos, de manera que todos los instrumentos e intervenciones desde y hacia lo público, comporten claramente un carácter de servicio a la ciudadanía y garanticen derechos fundamentales.

En el núcleo ético político de esta propuesta se encuentra el trabajo decente y digno según la definición rigurosa que de este hace la OIT y de acuerdo a los desarrollos constitucionales, como un derecho fundamental que guarda profunda relación de conexidad con una serie de derechos cuya realización no es posible o encuentra importantes dificultades, si las mujeres o los hombres no pueden acceder y/o permanecer en un trabajo con condiciones favorables.

Para la Bogotá Humana, en el marco de la Política de trabajo decente y digno, de otras políticas previas que ya están en marcha y otras futuras en materias relacionadas, cuando los ciudadanos, hombres y mujeres, cuentan con la posibilidad de desempeñarse y poner al servicios de los demás sus habilidades, conocimientos y experiencias, en un trabajo que se ejerce en condiciones de dignidad, con las mínimas condiciones requeridas, acorde a las normas laborales nacionales e internacionales, se construye colectivamente un tejido social vigoroso, consciente de que su capacidad de trabajo más que mano de obra, es un gran potencial de transformación hacia el progreso.

No solo AmartyaSen, también Manfred Max Neef en su momento, Martha C. Nussbaum o el mismo Mahbubul-Haq, creador del primer Informe sobre Desarrollo Humano en Naciones Unidas, habían ampliado la visión de este tema desde las necesidades, las capacidades o incluso, la felicidad.

“El objetivo principal del desarrollo es ampliar las opciones de las personas. En principio, estas opciones pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. A menudo las personas valoran los logros que no se reflejan, o al menos no en forma inmediata, en las cifras de crecimiento o ingresos: mayor acceso al conocimiento, mejores servicios de nutrición y salud, medios de vida más seguros, protección contra el crimen y la violencia física, una adecuada cantidad de tiempo libre, libertades políticas y culturales y un sentido de participación en las actividades comunitarias. El objetivo del desarrollo es crear un ambiente propicio para que la gente disfrute de una vida larga, saludable y creativa”. (Mahbubul-Haq, PNUD, Informes de Desarrollo Humano [en línea]. Dirección URL:http://hdr.undp.org/es/. Consultado el 15 de abril de 2013).

En este panorama, el trabajo es fundamental. El “trabajo” como actividad productiva que facilita los ingresos siendo “decente y digno”, es decir, en las condiciones que permita el respeto por lo humano y las garantías para la realización, es un elemento central de estas reflexiones que desde hace algunas décadas viene orientando el quehacer de las políticas públicas económicas y los procesos de desarrollo global.

En este sentido, la esencia de la política pública de trabajo decente y digno es una ruta sugerida para coadyuvar con los esfuerzos territoriales, nacionales y regionales en la superación de la pobreza, la visión prospectiva del desarrollo sostenible y la reducción de las brechas de equidad en todas sus dimensiones que, en esta ciudad, de manera particular, son realidades dolorosas y evidentes. El trabajo, entonces, más allá de solventar las necesidades básicas de la supervivencia, al ser decente y digno, es conductor de la realización de los derechos a la vida y la integridad, a la educación, a la vivienda, a la participación política, al libre desarrollo de la personalidad, por mencionar solo algunos.

Con el ser humano como centro de las apuestas por el desarrollo, con una visión de progreso en la que se concibe la dinámica económica como un instrumento al servicio de los procesos sociales y políticos, con la certeza de que un empleo o un trabajo no basta, sino que es indispensable para una ciudad como Bogotá, una cantidad suficiente de puestos de trabajo que reúnan ciertas características para ser decentes y considerarse dignos, según postulados de la OIT y de la Constitución Política de Colombia, la administración distrital apuesta por la política pública de trabajo decente y digno para la capital.

Promover, fortalecer y mantener en el tiempo y en las estructuras técnicas, institucionales y políticas, escenarios de trabajo decente y digno para todos y todas, en un horizonte estratégico pensado en el largo, mediano y corto plazo, es garantizar un conjunto de derechos que elevan el nivel de nuestra ciudadanía y por tanto, el nivel de las posibilidades para la libertad personal y el progreso colectivo.

Si un hombre o una mujer que viva en Bogotá y aporte su capacidad de trabajo a la dinámica de la capital en cualquiera de sus formas, accede y permanece estable en un trabajo decente y digno, con seguridad es una vida humana menos en los indicadores de desempleo, empleo precario, trabajo informal, explotación laboral, trabajo infantil, desempleo subjetivo, discriminación o acoso laboral. Ya que finalmente, el trabajo decente y digno implica erradicar las múltiples formas de acoso,

discriminación o exclusión de personas, sectores o grupos poblacionales que en razón de su género, su edad, su discapacidad, su lugar de residencia, su estrato social o su etnia, no cuentan con las mismas oportunidades para encontrar un trabajo con garantías.

En este sentido, la política pública de trabajo decente y digno responde a unos principios que orientan su diseño e implementación y definen el marco de elaboración de sus acciones; a unos valores que se erigen como los atributos deseables de toda intervención pública y a unos enfoques, que equivalen a las miradas especiales que se conjugan para que la política sea integradora y diferencial.

6.2.1 Principios

Cumplimiento de la ley
Respetar y acatar las normas que en materia de derechos fundamentales y en particular, frente al derecho al trabajo, se han establecido en el ámbito internacional, nacional y distrital.

Sinergia para la eficiencia
Aunar esfuerzos humanos, institucionales, sociales y de toda índole para que el impacto de la política pública sea efectivo y llegue con beneficios concretos a las poblaciones a las cuales se dirige. El trabajo decente y digno es una responsabilidad general del Distrito como empleador y de diversas entidades como ejecutoras de planes, programas y proyectos. Así mismo la nación debe articularse con el Distrito en beneficio de los trabajadores y trabajadoras desde sus políticas nacionales y de Estado.

Respeto por el ser humano como prioridad del desarrollo y las intervenciones del gobierno
Dirigir todas las actuaciones del gobierno distrital, en particular las de la PPTDD, a generar beneficios, a crear condiciones y a proteger derechos fundamentales del ser humano, hombre y mujer, procurando escenarios de bienestar y calidad de vida, a través del trabajo decente y digno.

Diálogo social en el mundo del trabajo
Promover la concertación y la solución de los conflictos a partir del diálogo entre los actores del mundo del trabajo, buscando siempre el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, sin perjudicar a los empleadores ni la competitividad de las empresas públicas o privadas.

Reconocimiento de las diferencias
En el trabajo como en las demás dimensiones del desarrollo humano, es necesario reconocer las diferencias en las condiciones de mujeres y hombres, identificando necesidades particulares e incorporando enfoques diferenciales que permitan precisar las actuaciones públicas y mejorar la focalización de las poblaciones en el marco de la política.

La transparencia en el manejo de lo público
Comprometer al Distrito y el conjunto de sus instituciones y servidores(as) en un ejercicio transparente de sus funciones, en un manejo del talento humano y los recursos, ético y correspondiente a los mandatos de la Constitución Política de Colombia, las leyes nacionales y los mandatos del Plan Distrital de Desarrollo Bogotá Humana.

6.2.2 Valores

Solidaridad
La política pública de trabajo decente y digno es solidaria en la medida que insta a los distintos actores del mundo del trabajo a cooperar, aportando voluntades y recursos, en la medida de las capacidades de cada cual, para transformar las condiciones prevalentes que hacen que exista en la ciudad trabajo que no es decente ni digno.

Libertad
La PPTDD propende por la libertad humana a partir del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y los hombres en el trabajo, y de la construcción de escenarios públicos y privados que las potencien para que cada vez más, las personas tengan la posibilidad de optar por un proyecto de vida y desarrollarlo.

Equidad
La PPTDD promueve la equidad como un valor social indispensable y coadyuva en la reducción de las brechas económicas y sociales que existen en Bogotá y que necesariamente, deben ser un objetivo de trabajo del Estado en todos sus niveles, porque se constituyen en barreras para el desarrollo humano.

Igualdad
La PPTDD diseña instrumentos que permitan el acceso en igualdad de condiciones al trabajo decente y digno, de poblaciones y sectores que han sido tradicionalmente marginados de los procesos de desarrollo, que no han tenido la posibilidad de incidir en las políticas públicas y que tampoco reciben los beneficios productivos a los que tienen derecho como miembros activos de la sociedad bogotana.

Autonomía
Bogotá es una ciudad que ha liderado iniciativas en lo público en el contexto nacional gracias a sus capacidades endógenas, al capital humano de los habitantes propios y de los que convergen del resto del país y de su visión prospectiva, por ello ha ganado autonomía técnica, política y cultural, la cual debe mantener y fortalecer, a través del diálogo armónico con las regiones, la nación y los países hermanos.

6.2.3 Enfoques diferenciales

Enfoque de derechos
"El enfoque basado en los derechos humanos es un marco conceptual para el proceso de desarrollo humano que desde el punto de vista normativo está basado en las normas internacionales de derechos humanos y desde el punto de vista operacional

está orientado a la promoción y la protección de los derechos humanos." (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo, 2006, p. 16).

La política de trabajo decente y digno de Bogotá se define también en el marco de la Conferencia de Viena de 1993, los Convenios de la OIT sobre derechos fundamentales en el trabajo y demás normas que orientan a los estados miembros de la ONU a reconocer que "los derechos humanos son universales, indivisibles e interdependientes y están relacionados entre sí; que su tratamiento debe ser en pie de igualdad y que todos tienen el mismo peso; que se deben tener en cuenta las particularidades nacionales y regionales; y que es deber del Estado promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales" (Conferencia Mundial de Derechos Humanos, 1993).

En Colombia, este precepto se ha confirmado en la definición que la Constitución hace del Estado como "social de derecho", responsable, en consecuencia, de intervenir y promover la participación de la ciudadanía para crear un ecosistema de respeto por la dignidad de los individuos y de procura por la plena realización de sus capacidades como ciudadanos. En este marco, el papel del Estado no se corta, no se sesga, ni se limita, sino que se amplía a través de intervenciones transversales definidas por la "utilización del derecho como medio para la realización de políticas – intervencionistas- orientadas a la promoción de fines, valores e intereses sociales". La PPTDD se construye e implementa entonces a partir de una mirada que asume el trabajo como un derecho fundamental amparado por la Constitución Política de Colombia, que debe tener atributos como el ser decente y digno, según los postulados de la Organización Internacional del Trabajo.

Con el criterio consignado en el artículo 53 de la CPC, el salario que se le dé a un trabajador debe ser proporcional o equivalente a la cantidad y calidad del trabajo. Adicionalmente, implica que esa remuneración sea mínima vital y móvil, es decir, que la fuerza que el trabajador utiliza debe ser compensada a través de una remuneración que le permita llevar una vida digna, y la movilidad, por su parte, ha sido entendida como el derecho que le asiste al trabajador para que el poder adquisitivo de sus salarios se mantenga en el tiempo.

De ahí que el trabajo decente y digno tenga una clara relación de conexidad con un conjunto de derechos que se realizan en gran medida, a partir de la posibilidad de contar con un trabajo que compense al trabajador o trabajadora de manera que pueda satisfacer las necesidades materiales, sociales y culturales propias y de su familia.

La Corte Constitucional ha precisado que esa remuneración se lleve a cabo de manera oportuna, pues un pago tardío puede ser tan perjudicial para el mantenimiento de las condiciones de vida del trabajador y su familia, como el mismo no pago. Por su parte, la seguridad social está incluida como un elemento del trabajo en condiciones dignas y justas, pues "la vida, la integridad física y la salud, son derechos indispensables para hacer efectivo el derecho al trabajo, el sistema público de seguridad social busca entonces que el Estado dignifique y otorgue justicia a las

condiciones en que se ejerce el trabajo" (Sentencias C-425 de 2005 y T-013 de 2003). Asimismo, el descanso supone reconocer al trabajador como ser humano, que necesita reponerse de las jornadas de trabajo y tiene relación directa con la recreación, el tiempo libre y el desarrollo cultural.

Por otra parte, la Corte también ha afirmado que como el artículo 25 de la Constitución consagra el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas sin establecer límites, la protección no solo se extiende a los principios dispuestos en el artículo 53 de la Carta Política sino que además comprende la garantía de otros derechos fundamentales en el ámbito laboral como son el derecho a la integridad física y moral, el derecho a la igualdad, a la intimidad, al buen nombre y a la libertad sexual, entre otros.

Enfocar la política de trabajo decente y digno en perspectiva de Derechos es concebirla en un entorno donde priman los criterios ético-políticos, según los cuales la intervención del gobierno Distrital debe trascender los mínimos del marco jurídico para propiciar un entorno que reconozca el trabajo no como indicador, no como meta, sino como derecho humano a garantizar gracias al diálogo virtuoso del tripartismo, en condiciones que comprometen a las partes y que se vinculan en procura de un modelo de desarrollo económico fundamentado en la garantía del derecho al trabajo de calidad para los asociados.

El enfoque de derechos humanos de la política le da relevancia a las condiciones en las que se realiza un trabajo, de tal forma que permita, entonces, promover el acceso a la educación, a un lugar de vivienda digno, a la participación política en igualdad de condiciones, al libre desarrollo de la personalidad, a la escogencia de un proyecto de vida, a la protección integral del núcleo familiar del trabajador(a) sea cual sea su conformación.

En este sentido, la Política responde con cabalidad al Plan de Desarrollo Bogotá Humana, que fue escrito en clave de derechos, consecuente con el marco jurídico nacional pero especialmente reconociendo las expectativas y reclamos de la ciudadanía vulnerable, que reclama del Gobierno Distrital intervenciones que ofrezcan a los ciudadanos más trabajo formal, mayor estabilidad, mejores condiciones para el desarrollo de las labores y respeto por sus libertades como trabajadores.

El marco escogido reconoce, en consecuencia, que las intervenciones del Distrito en materia de trabajo decente y digno se dirigen a la promoción de los derechos de los trabajadores, a fin que estos sean conocidos y reconocidos por las partes de la relación de trabajo; exigen acciones para garantizar esos derechos, las cuales se ejecutan mediante la capacidad de intervención del Distrito, y crean condiciones para que acompañe las medidas necesarias para la regulación de los casos en los que prevalecen condiciones de mala calidad del trabajo.

En última instancia, en el sistema económico actual, la PPTDD reconoce el trabajo decente como un derecho fundamental para la realización del ser humano y el progreso colectivo como sociedad. Ya que de la existencia de trabajos decentes depende en gran medida, la protección y efectivo cumplimiento de un conjunto más amplio de derechos que reconocen la dignidad del ser humano. No basta con la

existencia de puestos de trabajo, se busca la protección del derecho a un trabajo decente y digo para todos y todas.

Enfoque diferencial
A través del proceso de consulta ciudadana que se desarrolló en el marco de la construcción de la política pública de trabajo decente y digno, se identificaron elementos que precisaron la aplicación de un enfoque diferencial centrado en el género, la etnia y la edad. De la mano con la primera mirada de la política: el enfoque de derechos, va este enfoque diferencial que busca reconocer y atender las necesidades plurales, diversas, amplias y a veces novedosas, de ciertas poblaciones que ni han tenido participación en la toma de decisiones en esta materia, ni han recibido los beneficios de la economía, la productividad y el trabajo, con igualdad de oportunidades.

La PPTDD incorpora dispositivos dirigidos a proteger los derechos de las mujeres y promover la equidad de género en el espacio del trabajo. Bogotá es una ciudad en la que aún imperan patrones culturales androcéntricos que relegan el papel de las mujeres en lo laboral. Por un lado comparten con los hombres las condiciones precarias de trabajo y la falta de garantías para la seguridad social y la remuneración justa, pero por otro, en este mismo panorama, vivencian el acoso sexual, la falta de credibilidad para acceder a posiciones de mando, ganan menos por igual educación e igual experiencia, y están obligadas a responder satisfactoriamente a las demandas familiares, comunitarias y laborales al mismo tiempo, siendo en muchos de los casos, responsables exclusivas de hijos e hijas.

La discriminación por razones de género se aplica también a la comunidad LGBTI, siendo la población transgénero la que encuentra mayores dificultades para acceder o mantenerse en trabajos decentes y dignos. Siguen siendo increpados(as) a responder a patrones de estética personal que van en contravía de sus identidades y sufren de acoso permanente a causa de su orientación sexual.

El enfoque diferencial de género que incorpora esta política busca que la matriz estratégica destine acciones, recursos y voluntades institucionales, tanto del sector público como del privado, a corregir estas discriminaciones y a potenciar las capacidades de las mujeres y la comunidad LGBTI, cada población desde sus particulares experiencias, para que sean aprovechadas en los espacios laborales de la ciudad. Reconocer que las mujeres, la comunidad LGBTI, los grupos étnicos que habitan Bogotá así como los y las jóvenes, conforman capitales humanos potenciales de progreso, crecimiento económico y desarrollo humano, hace de Bogotá una ciudad que impulsa un tipo de justicia pública que reconoce diferencias, protege derechos y respeta las identidades diversas.

Aun cuando Bogotá avanza en esta materia y en algunos casos de medidas afirmativas es pionera en el país, poblaciones como los grupos étnicos y la juventud, siguen teniendo las mismas dificultades de hace varios años para acceder a trabajos decentes y dignos. En el caso de las comunidades étnicas, la PPTDD busca reconocer los aportes productivos que hacen a la ciudad desde espacios relegados, y que a través de sus instrumentos, esos saberes, esos proyectos productivos y esas

experiencias de trabajo, cuenten con garantías mínimas como el de la protección social, el acceso a salud y la justa remuneración. La PPTDD busca generar condiciones de igualdad para que las comunidades afro descendientes, indígenas y Room que habitan el Distrito, accedan a puestos de trabajo decente y digno, contando con la cooperación y responsabilidad social del sector privado. De parte del Distrito se debe cumplir la responsabilidad de acatar la jurisprudencia que las altas Cortes han elaborado en materia de medidas afirmativas para estas poblaciones, buscando la protección de sus derechos.

El caso de la juventud llama la atención de esta política de manera especial, siendo un número importante en el Distrito y comprendiendo que en cualquier proceso de transformación social hacia el desarrollo humano y la inclusión, las nuevas generaciones son protagonistas. En el marco de la PPTDD se ha identificado que existen obstáculos que los encierran en círculos viciosos de los que difícilmente pueden salir, para acceder a trabajos decentes y dignos, como el que conforma la exigencia de experiencia apenas egresados del colegio o la Universidad y la falta de oportunidades para ese primer empleo que les permita adquirirla, por citar un ejemplo. El enfoque diferencial por edad, hace que la política genere espacios de acceso a oportunidades laborales pensadas para jóvenes, con garantías y posibilidad de permanencia, desde los cuales, se pueda elegir un proyecto de vida y aportar al desarrollo humano de Bogotá.

“El enfoque diferencial en el marco de las políticas públicas, busca a partir de actuar sobre las desigualdades y sus consecuencias, reconocer la pluralidad de condiciones, situaciones y formas de estar en la vida, conllevando al planteamiento de modificaciones en la valoración de identidades, subjetividades y expresiones particulares e invitando a todas las personas a orientar, recrear y configurar una concepción pública de la justicia que propicie el diálogo entre sujetos diferentes, donde las respuestas no sean iguales para todos-as, sino que se ajusten a las diferencias de cada uno-a” (SDIS, Política Pública de y para la Adultez 2011 – 2044, p. 47).

Enfoque territorial
Hace referencia a una mirada territorial de la PPTDD que “privilegia la transformación y resignificación del contexto territorial como medio de promoción del desarrollo humano: el territorio se constituye como conjunto o plataforma de oportunidades para la integración social (…) concibe el territorio como una construcción social y supone la existencia de unos sujetos sociales como actores de ese mismo territorio. Constata que dentro de la relativa unidad de la funcionalidad y gobernabilidad de la ciudad se expresa una diversidad territorial” (SDIS, Orientaciones en el proceso de formulación e implementación de las políticas públicas en Bogotá, 2011, p. 35).

Esta mirada tiene relación directa con la división territorial propia de Bogotá en 20 localidades extensas en todos sus aspectos, o por área de suelo, cantidad de habitantes, problemas comunes para resolver desde lo público, dinámicas institucionales locales y/o situaciones particulares de cada localidad acorde a su tradición y características.

El principal propósito del enfoque territorial de la PPTDD está relacionado con la necesaria articulación institucional entre el gobierno central y las localidades, en materia de implementación de la política. Este enfoque se incorpora al diseño de la política en razón de los obstáculos para generar trabajo decente y digno, por la no correspondencia que en algunas oportunidades sucede entre las acciones de las instituciones del gobierno central y las localidades, en materia de trabajo. Vale la pena anotar que el tema responde en muchas de esas ocasiones, a las facultades y competencias limitadas o poco esclarecidas de los dos ámbitos, que pone al ciudadano/a en una situación de desinformación y por ende, le resta posibilidades de enganche laboral.

Por otro lado, la mirada territorial permite reconocer y aprovechar el potencial característico de cada localidad o territorio de cara a los instrumentos y dispositivos que genera la política pública de trabajo decente y digno. Las 20 localidades de Bogotá, cada una, tiene un potencial diferente para que la política pueda ser exitosa y genere el impacto esperado en las poblaciones a las cuales se dirige. Si las administraciones, la infraestructura física, social, económica y cultural de las localidades se articula en consonancia de los objetivos estratégicos de la PPTDD: respetar las normas laborales, generar oportunidades en igualdad de condiciones y en términos de equidad, garantizar la protección social y fomentar el diálogo social, la aplicación del enfoque será exitosa.

7 Proceso de construcción de la Política distrital de trabajo decente y digno

El proceso de construcción de la Política de trabajo decente y digno de Bogotá debe ser producto de un consenso amplio entre los diferentes actores del mundo del trabajo. Lograr esta construcción colectiva requiere de la apertura de espacios y del posicionamiento del tema para su discusión pública, tarea que ha liderado la SDDE. Como sector público, uno de los actores tripartitos, consideramos relevante liderar esta deliberación y convocar a los actores a la construcción de la política de trabajo decente y digno.

La política, como lo ordena el Plan de Desarrollo, debe ser producto de un consenso amplio entre los distintos actores del mundo del trabajo. Teniendo en cuenta que, como lo reconoce la OIT, el trabajo no es una mercancía sino la principal actividad de los seres humanos y una preocupación fundamental de los distintos grupos poblacionales (sin importar su género, edad, condición étnica, identidad sexual y de género, lugar de origen o su tendencia ideológica), la puesta en marcha de esta política es una oportunidad para adoptar un paradigma de construcción de las políticas públicas que responda al modelo de democracia deliberativa con amplia participación de todos los actores involucrados.

En cumplimiento del mandato del Plan de Desarrollo, la SDDE ha liderado el proceso de construcción de la política Distrital de trabajo decente y digno, producto de un proceso de deliberación con los actores del mundo del trabajo en la ciudad, que ha tenido como propósitos posicionar el tema entre las preocupaciones ciudadanas, articular esfuerzos de actores claves para su implementación y crear capacidad institucional para cumplir con las metas que la Administración Distrital se ha trazado en el tema de trabajo decente y digno.

Es importante señalar que, como se notó anteriormente, desde años anteriores la SDDE ha venido liderando este proceso de deliberación pública en diferentes temas del desarrollo económico de la Ciudad como: i) desarrollo económico, derechos e inclusión ii) macroeconomía, productividad y competitividad; iii) sectores líderes y apuestas productivas; iv) gestión del territorio para el desarrollo y, iv) generación de ingresos y empleo.

Retomar estos consensos, producto de un importante proceso de deliberación pública y de construcción de una agenda ciudadana, especialmente los relacionados con la generación de ingresos y empleo es fundamental para la construcción de esta política. Así, uno de los pilares para la construcción de la política pública de trabajo decente y digno es la deliberación pública realizada en el marco de la construcción de la Política de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico (Decreto 064 de 2011).

La deliberación para la construcción de la PPTDD, ha incluido a los actores más representativos del mundo del trabajo en la ciudad y ha intentado canalizar las

demandas dispersas de distintos sectores de la ciudadanía formulándolas en propuestas concretas para la creación y modificación de la política pública.

Para el cumplimiento de este objetivo se avanza en el desarrollo de tres estrategias:

1. La deliberación para la construcción de la política pretendió canalizar las demandas dispersas de distintos sectores de la ciudadanía formulándolas en propuestas concretas para la creación y modificación de la política pública. Para esto se realizaron talleres de discusión y entrevistas con actores representativos de poblaciones específicas: institucionalidad distrital, jóvenes, mujeres, población LGBTI, etnias, trabajadores informales, alcaldías locales, sindicatos, microempresarios, y grandes empresarios. Para el desarrollo de estos talleres, se contó con el apoyo de algunas entidades de la Administración Distrital como el IPES, la Secretaría Distrital de Integración Social, la Secretaría Distrital de la Mujer, entre otras.

Adicionalmente, en el marco del diseño de la política pública, la SDDE ha promovido la configuración de un espacio académico de discusión de alto perfil técnico en el que participaron reconocidos expertos nacionales en políticas laborales y que también enriqueció la formulación de esta política.

Se construyó un mapa de actores relevantes para el diseño de la política y que aportaron insumos para el proceso a través de entrevistas, grupos focales y encuestas. Para este ejercicio se contó con la participación final de 85 personas especializadas y de todos los sectores clave.

Se abrieron espacios virtuales y se usaron las redes sociales más populares para permitir la participación abierta de ciudadanos y ciudadanas.

En diversos momentos se han consultado a los cuerpos de diálogo social de la ciudad, el Consejo Intergremial, las centrales sindicales, el Comité Distrital de Diálogo y Concertación Laboral, la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá y la Comisión Técnica de Precios y Salarios.

2. La campaña “El trabajo decente, un asunto público en la Bogotá Humana”.

Uno de los mayores obstáculos para que la ciudad construya políticas laborales pertinentes es el silencio ciudadano en torno al trabajo. Para hacer del trabajo un asunto de relevancia pública, se realizó en el año 2013 la campaña titulada “El trabajo decente, un asunto público en la Bogotá Humana” con el fin de situar el tema en la discusión ciudadana, crear el clima de opinión pública necesario para darle legitimidad y relevancia a la política, y ofrecer diferentes perspectivas e ideas valiosas sobre el problema partiendo de la vida cotidiana de los bogotanos y las bogotanas, para ello se produjeron piezas audiovisuales e impresas emitidas por medios masivos de comunicación.

3. Institucionalización de un espacio de diálogo social para la ciudad

El proceso de construcción de la política ha encontrado respaldo institucional y ha contado con el apoyo de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, que es el espacio tripartito institucionalizado coordinado por el Ministerio del Trabajo, cuya secretaría técnica es ejercida por la Organización Internacional del Trabajo, creado con el fin de fomentar las buenas relaciones laborales, contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertar las políticas salariales y laborales, y donde participa el gobierno nacional, las asociaciones gremiales, los sindicatos y el gobierno distrital a través de la Secretaría General y de la SDDE.

Las voces del trabajo decente en Bogotá

El presente capítulo presenta los resultados de dos insumos analíticos fundamentales para la construcción de la política distrital de trabajo decente y digno en la ciudad de Bogotá, a saber, el mapeo de actores relevantes del trabajo decente y digno en Bogotá y la sistematización de los aportes ciudadanos.

En el caso del mapeo de actores, la propuesta consistió en identificar a los actores, conocer y analizar su impresión, valoración y recomendaciones relevantes frente a una política pública de trabajo decente y digno y su disposición institucional a colaborar con una iniciativa de interés público y establecer, de manera consecuente, estrategias apropiadas para que ésta prospere o se encamine hacia un eventual acuerdo.

Por su parte, la sistematización de los aportes ciudadanos recoge las opiniones frente al trabajo decente y digno de los bogotanos y bogotanas, particularmente de los actores tripartitos del trabajo: Gobierno, Empleadores y Empleados y de las poblaciones que tradicionalmente han sido marginadas como las mujeres, los grupos étnicos, los y las jóvenes y la comunidad LGBTI.

Con estos instrumentos se buscó:
- Caracterizar a los actores.
- Conocer su valoración sobre el trabajo, la problemática y alternativas de solución.
- Sugerencias para la política pública de trabajo decente y digno.
- Establecer las relaciones institucionales (iniciativas, programas, proyectos) en torno al trabajo y al trabajo decente y digno.
- Identificar iniciativas de trabajo decente y digno o en camino hacia él.
- Relacionar las formas de concebir y medir lo que es un trabajo decente y digno

Al final de esta etapa de deliberación ciudadana entorno al trabajo decente y digno, se recogieron insumos importantes a tener en cuenta, no solo para alimentar el diagnóstico de trabajo decente y digno en Bogotá, sino para aportar en la construcción de soluciones que se constituyan en programas, planes, proyectos e instrumentos de

política pública distrital, que logren precisar mejor el accionar de las instituciones responsables del tema en Bogotá.

El mapa de actores

En el proceso de construcción de la política Distrital de trabajo decente y digno de la ciudad de Bogotá, se han recogido múltiples insumos analíticos a través del mapeo de actores protagonistas del mundo del trabajo en la ciudad. Con este ejercicio, se ha buscado descubrir las relaciones de apoyo y cooperación existentes en el marco de la construcción de dicha Política, identificando los actores, sus discursos y perspectivas, y analizando sus posiciones frente al mundo laboral.

Igualmente, se analizaron los conflictos persistentes y los discursos que se elaboran en torno al trabajo, con el fin de plantear puntos de convergencia con el concepto de trabajo decente y digno, así como las percepciones alrededor de la iniciativa de la Alcaldía Distrital de poner en marcha esta Política, tal como lo señala el Plan de Desarrollo "Bogotá Humana 2012-2016", hasta encontrar propuestas para estructurar los contenidos mínimos contemplados en esta Política.

Basados en las consultas realizadas a diferentes actores protagonistas del mundo del trabajo en la ciudad de Bogotá y a nivel nacional, durante los meses de enero a junio de 2013, se encuentran los siguientes hallazgos e impresiones sobre el trabajo y el trabajo decente y digno:

¿Qué preocupaciones se destacan dentro del mundo del trabajo?

Al consultar a los y las diferentes protagonistas del mundo del trabajo capitalino, se destaca que hay unanimidad en que en la ciudad se deben realizar acciones para resolver los déficits en generación de ingresos y empleos. Sin embargo, se identificaron otros asuntos de prioridad ciudadana relacionados con el trabajo, como el de la movilidad[62].

En ese sentido, hay un gran número de opiniones que mencionan que abordar en primer lugar estrategias de trabajo decente y digno sin resolver las dificultades actuales y futuras de conexión, dada su magnitud, es ilógico en términos de la percepción de pérdida de calidad de vida y de bienestar colectivo. Y que a su vez, las variables del entorno competitivo y del desarrollo social de la Capital (seguridad, salud, vivienda, y educación), influyen de manera directa en el trabajo decente y digno que la ciudad pueda ofrecer.

Adicionalmente, se encontró que la prioridad de la ciudad en este momento debe ser el empleo y el trabajo decente y digno, el tema de género, así como el de la discapacidad. Si bien, por el momento no existe unanimidad por trabajar de manera inmediata el tema del trabajo decente y digno, habrá que seducir a los diversos

[62] Respuestas a la pregunta de la ficha básica de consulta ¿Cuáles considera que son las tres (3) problemáticas del trabajo que la ciudad de Bogotá debe resolver en este momento?

actores de relevancia para crear consensos alrededor de la iniciativa de política pública de trabajo decente y digno.

Cuando se preguntó, en específico, cuál es la principal problemática del mundo del trabajo en la ciudad de Bogotá, las respuestas enfatizaron en los aspectos de la informalidad y la precariedad del trabajo, así como también fue reiterado hacer mención sobre un constante incumplimiento de las normas laborales, totalmente relacionado con la debilidad de la organización sindical y del diálogo social.

Se concluye, a partir de las percepciones recogidas, la existencia de una desarticulación institucional, caracterizada por su carencia en la capacidad de comprender, atender, coordinar, articular y evaluar la situación del empleo y el trabajo en la ciudad; a su vez, las dificultades para superar las situaciones de trabajo precarizado (bajos salarios e incumplimiento de derechos, condiciones laborales) subrayando de la misma manera un desempeño negativo en las oportunidades para muchos y una gran dificultad de las instituciones para afrontar de forma adecuada la situación.

De acuerdo a lo mencionado por algunos actores, especialmente por los académicos, estas problemáticas del mundo del trabajo de la ciudad no han variado en las últimas décadas[63], pero es probable que hayan aumentado su intensidad, impacto y conexión con otras realidades.

Como problemáticas "nuevas" dentro del mundo del trabajo capitalino se identifican las siguientes: i) discriminación racial y de género; ii) exclusión sociolaboral de las personas en situación de discapacidad, problema que viene en progresivo aumento;
iii) emprendimientos de bajo impacto; y iv) el bajo cumplimiento del Plan de Acción Laboral contemplado en el marco del TLC Colombia-Estados Unidos.

Interacciones alrededor del asunto del trabajo

Al consultar con cuál entidad, organización, grupo e institución se relacionan de manera activa en la actualidad para planear, implementar y evaluar acciones de manera conjunta en el tema del trabajo, el ejercicio muestra la preponderancia de relaciones con organismos de cooperación internacional en asuntos que tienen que ver con asesoría y acompañamiento técnico, la capacitación, la financiación de proyectos, la vinculación a redes internacionales y el fortalecimiento institucional.

De las organizaciones con alcance distrital habría que destacar la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, como espacio tripartito de diálogo social, en el que participan los sindicatos, los gremios y el gobierno nacional y distrital.

[63] A las cuales se puede agregar la baja calificación de los trabajadores y las dificultades de acceso al crédito que mencionan algunos gremios y organizaciones.

Hay un trabajo importante por hacer para aumentar el número de relaciones institucionales en el mundo del trabajo distrital y fortalecer las existentes, en torno a un objetivo definido. El impacto que esto genere dentro del desempeño de la ciudad para brindar más y mejores condiciones de trabajo, resulta necesario para avanzar hacia el trabajo decente y digno.

De manera adicional, se registraron más de sesenta (60) entidades, instituciones o instancias de las cuales se tienen menos referencias de interrelaciones, y que dan cuenta de la diversidad de actores presentes en la ciudad, que trabajan de manera explícita o implícita alrededor del asunto del trabajo. Algunos de ellos, con acciones directamente relacionadas con el trabajo decente y digno, muchos otros con el tema del empleo, generación de ingresos y desarrollo económico.

La evaluación de las interrelaciones muestra una desconexión y desarticulación entre los actores claves del mundo del trabajo en Bogotá, hecho que debe servir de punto de partida en el componente de capacidad institucional y de las propuestas de trabajo conjuntas entre lo público y lo privado para la política pública en la ciudad, e incluso en la región.

Visiones sobre el trabajo y el trabajo decente y digno

Al indagar a los y las consultadas en torno al enfoque conceptual sobre el tipo de trabajo que ejercen, se encontró que cada instancia de consulta tiene o construye una visión. Se destaca la manera como un gran número de instancias hacen referencia al "trabajo decente y digno" desde su perspectiva fundamental sobre el trabajo; otro grupo de protagonistas aduce como referente conceptual el Trabajo digno, el Buen Trabajo, Trabajo Formal y, en menor cantidad, la conceptualización de Trabajo decente.

A continuación se presentan las diferentes visiones de los subgrupos consultados, con el fin de establecer un panorama del “discurso subyacente” entre los distintos actores del mundo del trabajo.

Para actores del Gobierno Nacional, se tiene como referencia el enfoque de Trabajo decente y Trabajo Pleno, conceptualización que está siendo precisada. En las consultas bibliográficas realizadas se logra ver que Trabajo Pleno se refiere a:

- Trabajo digno y de calidad para todos los trabajadores.
- Protección social para todos los trabajadores.
- Protección de los derechos laborales fundamentales.
- Talento humano capacitado.
- Trabajo adecuado a los nuevos tiempos.

La Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, tiene como planteamiento conceptual el trabajo, e inclusive tiene el eje temático "Trabajo decente como base del desarrollo económico y de la generación de empleo" en su Plan de Acción 2013 - 2015.

El planteamiento de los sindicatos se orienta claramente hacia el trabajo decente y el trabajo digno. Esta aproximación incluye, entre los principales componentes: pensiones, salario mínimo, permanencia en el empleo, seguridad social, diálogo social e inclusión de las mujeres.
Los empleadores, por su parte, expresan que el trabajo decente y digno se concreta en las reglas que se aceptan al momento de suscribir el contrato laboral e implica derechos y deberes para ambas partes.

Los actores de la economía popular reclaman su espacio dentro de esta discusión y en la construcción de la política pública de trabajo decente y digno Distrital. Consideran que ésta debe ser inclusiva y no excluyente como hasta ahora, reconociendo otras formas de construir riqueza, donde prime el valor de la solidaridad. Se encuentran dos (2) enfoques interesantes: i) economía informal digna, que plantea que se puede concertar la creación de riqueza desde la informalidad, tal como ocurre en escenarios públicos de otros países; y ii) Trabajo decente-digno, que introduce los conceptos de Abundancia Justa (establecer límites de crecimiento) y Prosperidad colectiva (a partir del esfuerzo conjunto), además de los elementos tradicionales del salario y los derechos fundamentales del trabajo.

Los movimientos sociales, las entidades de apoyo y la Procuraduría Delegada para los Asuntos del Trabajo y la Seguridad Social, plantean el trabajo decente y digno como su enfoque.

Para los que hacen o apoyan las labores de emprendimiento se hallan los planteamientos de "Buen Trabajo", "Trabajo de impacto" y "Trabajo digno". Llama la atención que el tema del trabajo decente en un principio no se considera importante para los emprendedores, pero los consultados ven necesario debatir mucho más qué es y de qué manera se puede aplicar dentro de las iniciativas en marcha y las que se van a promover.

En el caso de los académicos hay un abanico más selecto de conceptualizaciones: "Empleo de calidad", "Empleo moderno", "Trabajo de calidad", "Trabajo formal", así como Trabajo decente y Trabajo decente y digno.

Se constata que en las distintas visiones expuestas por los actores consultados, existen fuertes elementos comunes: todos coinciden en que el trabajo debe y digno ceñirse a los parámetros establecidos por el Código del Trabajo y que éste sería el referente por fuera del cual cualquier relación laboral no sería legal, y por tanto, no podría catalogarse como trabajo decente y digno.

Para la Administración Distrital, el objetivo central es garantizar una vida digna, con bienestar y paz para todos los ciudadanos, haciendo de la vida en la ciudad una experiencia plena y gratificante. De ahí que se sienta en capacidad de persuadir a los actores del mundo del trabajo hacia la conveniencia de construir una política de trabajo decente y digno que los incluya a todos y, al mismo tiempo, fortalezca su liderazgo para conducir un debate amplio sobre sus atributos y potencialidades.

Las visiones que tienen los actores, incluso en medio de su diversidad, encuentran también grandes espacios para la convergencia. Hoy resulta visible que, a partir del "Acuerdo sobre Mínimos" propuesto, es posible avanzar hacia una visión común en materia de trabajo decente y digno, donde todos los actores y sectores se relacionen desde el papel que les corresponde.

Algunos de estos acuerdos "mínimos" fueron identificados por los actores:

 Trabajo decente y digno es aquel que se ciñe a la legislación laboral y que vela por su cumplimiento en todas las formas de trabajo.
 Si bien existen necesariamente modalidades de relaciones laborales que se diferencian de la usual (por ejemplo el sector de los taxistas, los contratistas, los trabajadores a destajo), todas deben tener un elemento común, esto es, el cumplimiento de la legislación laboral, así esta tenga que ser adaptada o flexibilizada en aquellos sectores (como los mencionados), por exigencias de la naturaleza de dichas labores.
 La informalidad es una modalidad de trabajo y de relación laboral que no se debe aceptar por las consecuencias que esta trae en la desprotección de los trabajadores y también, por el efecto sobre la productividad de la ciudad y competencia de las empresas.

También se encuentran algunos puntos de divergencia sobre estos mínimos; mientras algunos actores consideran que el trabajo decente y digno debería ir más allá de las mínimas obligaciones contractuales, para otros actores, especialmente aquellos del mundo empresarial, estas contraprestaciones exceden el concepto y la práctica de esta forma de trabajo.

Los procesos de tercerización (outsourcing o cooperativas de trabajo asociado), no siempre son rechazados por los empresarios. De hecho, estas prácticas están bastante extendidas y generalizadas, ya que se han convertido en mecanismos para disminuir costos laborales. De tal forma, para muchos empresarios son un elemento favorable, pero para las organizaciones sindicales no lo son y lo rechazan abiertamente.

Parte importante de una política de trabajo decente y digno es contar con mecanismos de concertación ágiles, adecuados y democráticos. Si bien existen, los actores los conciben y utilizan desde marcos diferentes; mientras para las organizaciones sindicales y para la Administración Pública son los espacios a fortalecer y a empoderar en términos de escenarios para la construcción de política pública laboral que beneficie e incluya a todos los actores, no es así para los empresarios consultados. Para ellos, los escenarios de concertación son vistos más como mecanismos de empoderamiento de los sindicatos, cuando lo ideal para los empresarios es que sean espacios donde se puedan concretar alianzas en torno a negocios y proyectos que se traduzcan en una mayor actividad económica y empresarial que reporte ganancias.

Algunas de las propuestas identificadas, que para los actores permitirían fortalecer el proceso de construcción de esta política son:

 Diseñar un sistema de evaluación de la política de trabajo decente y digno, a partir de un conjunto de indicadores diseñados para tal fin.
 Institucionalizar un espacio académico de discusión teórica en torno a los resultados, logros y fracasos, de la política de trabajo decente y digno.
 Publicar anualmente los avances y logros de la Política y promover la reflexión en torno a ellos.
 Involucrar estrechamente a las bancadas de los partidos políticos que componen el Concejo Distrital, concertando la construcción de la Política sobre trabajo decente y digno así como su implementación.
 Diseñar y montar centros de formación para el trabajo en convenio con el SENA, en cada Localidad, y que sus egresados se incorporen al Sistema de Ofertas y Demandas Laborales.
 Proponer un convenio con el Ministerio del Trabajo en torno a encargar a la SDDE de algunas funciones en la ciudad, por delegación, en lo que tiene que ver con inspección, vigilancia y control, apoyadas en las nuevas figuras del ordenamiento territorial[64].
 Diseñar y acordar mecanismos, instrumentos, mediciones y procesos que permitan hacer un seguimiento a los principales indicadores macroeconómicos de la ciudad, ajustando la institucionalidad para avanzar en la identificación, delimitación, diseño y seguimiento de lo que sería la "macroeconomía distrital".
 Diseñar programas de generación, estabilización y consolidación del empleo en la ciudad. Para la generación de empleo se puede trabajar en cinco direcciones estratégicas:
 Crear un estatuto especial sobre la figura del contratista, acordando y definiendo en qué casos, actividades y tipos de obras o trabajos es válida esta figura.
 Fondo Tributario para impulsar y desarrollar las estrategias de trabajo decente y digno y las derivadas de la PPPCDS.
 Relacionar las estrategias de trabajo decente y digno con las iniciativas que están llevando a cabo diversas entidades y empresas para lograr los Objetivos del Milenio y cumplir el Pacto Global.
 Consultar y coordinar con la región vecina de la Capital; la Subcomisión de Concertación de Políticas Laborales y Salariales de Cundinamarca puede ser una primera instancia de encuentro.
 Favorecer con la contratación pública a organizaciones a partir de procesos de inclusión y democratización.

La participación ciudadana

[64] La ley 1610 de 2013, establece que la función de Inspección y Vigilancia del trabajo es competencia del gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y no de la ciudad, por lo tanto esta acción no es viable.

Con el proceso de deliberación pública para la construcción de la política pública de trabajo decente y digno de Bogotá, realizado entre el 31 de mayo y el 23 de agosto de 2013, la SDDE dio continuidad a los procesos de activación de la ciudadanía en escenarios de participación y propició la emergencia de nuevas voces ciudadanas que, por saber y experiencia, tienen mucho que decir a la hora de construir la política en mención.

En el caso de esta política, se identifica que algunos actores (por ejemplo: academia, funcionarios públicos y sindicatos) tienen mayor acercamiento a la noción formal del trabajo decente y que los ciudadanos, sin que puedan nombrarlos como elementos objetivos del concepto "trabajo decente", identifican problemas o déficits de trabajo en la ciudad y proponen alternativas de solución para superarlos.

Los ciudadanos relatan múltiples razones de incertidumbre para encontrar un empleo o desarrollar una iniciativa productiva. Estas, se hacen mucho más fuertes en tanto el individuo tenga alguna de las condiciones personales por las cuales se discrimina en Colombia: edad, condición de género, condición étnica o situación de discapacidad.

Los trabajadores denuncian la falta de condiciones y garantías para el ejercicio sindical en un contexto de tercerización y flexibilización laboral que impide el diálogo social, tanto en el sector público como en el privado. Se propone la promoción del diálogo social efectivo que permita la aplicación del enfoque de trabajo decente y digno a través de espacios tripartitos en el ámbito público y privado. Los trabajadores piden a la Administración Distrital que articule sus estrategias distritales, fortalezca la discusión y los distintos espacios institucionales de diálogo con los trabajadores y actores del mundo del trabajo, teniendo en cuenta que estos espacios son muy dispersos en el Distrito. Así mismo, solicitan que se promueva el compromiso de los empresarios con el trabajo decente y digno y el mantenimiento del liderazgo de las organizaciones sindicales, quienes sugieren el acompañamiento técnico de la OIT y su apoyo en los procesos de sensibilización y posicionamiento de la política.

Los pequeños empresarios como generadores de empleo e ingresos identifican la falta de oportunidades de negocio por baja competitividad, factor que produce el mantenimiento de la informalidad empresarial y laboral y la quiebra de los microempresarios, quienes no encuentran orientación y formación para mejorar sus capacidades. Como alternativas de solución se proponeliderar la promoción de nuevas empresas, pero especialmente de mecanismos que propicien su sostenibilidad y crecimiento. Se propone establecer líneas de crédito, un banco de muebles e insumos para la microempresa, mecanismos de asesoría directa y de formación empresarial, así como acciones de respaldo a la comercialización y capacitación en asociatividad y trabajo decente y digno. Además, el Distrito debe comprometerse a apoyar la formalización a través del financiamiento y la garantía de unas reglas claras para la competencia empresarial en donde las grandes empresas tengan corresponsabilidad con las pymes.

Ellos proponen, además, que el Estado utilice sus capacidades para controlar a los grandes empresarios de manera que se garantice que no abusen del espacio público,

que no burlen las normas laborales y que no ejerzan competencia desleal contra los de menor tamaño.

La institucionalidad distrital de las localidades (Alcaldías) señala las limitaciones de sus competencias en materia laboral para atender dificultades específicas de ciertas poblaciones, sujetas a la informalidad laboral, y caracterizadas por una baja formación para el trabajo. En este sentido, proponen planes de empleo locales, que incluyan hojas de ruta para las Alcaldías Locales, centros de empleo, espacios de interlocución y trabajo interinstitucional, seguimiento a agencias de colocación ilegales, procesos de formación que respondan a las necesidades de la demanda para contribuir en la correspondencia entre la oferta y la demanda laboral, así como también la invitación a los empresarios a que apoyen iniciativas de generación de trabajo decente y digno como parte de su responsabilidad social empresarial. Todo esto exige acciones efectivas y el apoyo de la SDDE para que desde las localidades se realice la gestión local necesaria con las poblaciones afectadas.

Las poblaciones con mayores obstáculos en el acceso al mercado laboral -mujeres, jóvenes, etnias, población LGBTI-, denuncian distintas prácticas sociales discriminatorias y segregacionistas que vulneran sus derechos fundamentales en el trabajo.

Las mujeres denuncian el tratamiento desigual en relación a las condiciones de los hombres en el mercado laboral, que se expresa en las formas de contratación, desigualdad en los ingresos, la mayor duración del desempleo, la doble jornada, la vulneración a la dignidad humana y a los derechos de las mujeres en el trabajo (incluyendo el acoso sexual), así como el no reconocimiento del trabajo social y del cuidado realizado por las mujeres, lo cual hace que se mantengan problemáticas como la tercerización laboral, la informalidad y la falta de protecciones sociales. Como alternativas de solución se propone diseñar estrategias de equidad salarial y estabilidad laboral que incluyan la paridad en la contratación, la vigilancia y el apoyo a las mujeres que trabajan en la informalidad, campañas contra el acoso sexual y laboral, dando cumplimiento a la legislación y a los convenios internacionales vigentes.

Los jóvenes señalan cómo se mantienen estereotipos negativos frente al “ser joven”, traducidos en la oferta de trabajos de baja calidad, explotación laboral, tercerización y en general, prácticas discriminatorias que impiden romper el círculo vicioso de trabajo/inexperiencia, carencia de competencias y formación para el trabajo. Se propone llevar estas discusiones e intervenciones a los territorios en donde se debe promover el trabajo decente y digno a través de medidas como la valoración de saberes populares y empíricos, la flexibilización de requisitos para la contratación de jóvenes (como la exigencia libreta militar y experiencia después de terminar un ciclo de formación), la garantía de enganches laborales tras terminar las prácticas, el derecho a la educación mientras se está trabajando, así como la búsqueda de pertinencia de los programas de formación. Los ciudadanos jóvenes proponen al Sena, entendida como la institución que la sociedad reconoce como formadora para el trabajo, acercarse a las realidades económicas, para que ofrezca programas que permitan la capacitación de los jóvenes y que esta sea el camino de ingreso al trabajo.

Para los estudiantes de educación universitaria la expectativa gira en torno a la capacidad de crear un diálogo formación/experiencia, que garantice que una vez culminen sus estudios no sean discriminados por falta de experiencia.

Los grupos étnicos (afrocolombianos e indígenas) denuncian que la discriminación racial y la segregación social siguen siendo problemas evidenciados en trabajos realizados en condiciones precarias, sin seguridad social, a lo que se suma que continúan siendo grupos invisibilizados en los datos estadísticos, lo cual oculta esta realidad. Reconocen que debido a que han sido víctimas de una exclusión histórica, existen brechas importantes en formación que no les permiten acceder a mejores trabajos. Estos grupos proponen mejorar sus capacidades a través de la formación y capacitación intercultural que reconozca las diferencias y desigualdades existentes, así como los saberes tradicionales de las comunidades, incluyendo programas de empleabilidad y emprendimiento con el compromiso institucional del distrito.

La población LGBTI identifica la discriminación como el principal problema en el plano social y en el ámbito del trabajo, en donde sobresalen prejuicios frente al aspecto físico y la orientación sexual, sobre todo en el sector privado y cuando la opción sexual se hace pública, lo cual desemboca en ambientes laborales hostiles, cambio de las condiciones laborales, despidos injustificados, etc., fenómenos comunes pero que no se miden estadísticamente, y se agudizan cuando se trata de personas LGBTI mayores de cierta edad o en condición de discapacidad. Como se trata de prácticas discriminatorias arraigadas culturalmente, se proponen campañas de sensibilización y medidas para garantizar el respeto de la identidad sexual a través de acciones comunicativas, actas de compromiso con los empleadores y generación de capacidades en el funcionariado público. Adicionalmente, la población LGBTI hace un llamado urgente a realizar alguna acción orientada a superar las dificultades que representa la exigencia de la libreta militar para poder acceder a un trabajo, pues esto constituye un obstáculo importante, sobre todo para la población transexual. Proponen revisar la regulación del tema a la luz de la diversidad sexual.

Los trabajadores informales denuncian la desprotección e inestabilidad laboral en que se encuentran, dado que reciben escasos ingresos y no tienen acceso a las protecciones sociales, además de ser víctimas de la presencia de mafias y usos privados del espacio público por parte de empresas formales que restringen espacios laborales para el desarrollo de su trabajo. Este grupo resiente la dualidad informal/ilegal que los afecta especialmente en su presencia en el espacio público. Aunque el problema de la informalidad exige soluciones estructurales, se proponen medidas como: pisos de protección social, procesos asociativos en la informalidad, un censo de informalidad, la creación de empresas de capital mixto, la inserción laboral en empresas formales, el nexo de la política de trabajo con el marco regulatorio del espacio público y la asignación de recursos para el desarrollo de las ventas ambulantes con dignidad y estabilidad, por medio del otorgamiento de subsidios y la consecución de un mobiliario público.

Las instituciones distritales subrayan la necesidad de la articulación para la implementación de la política[65], reconocen que si bien en la Administración Distrital de la Bogotá Humana ha habido y hay un conjunto de oportunidades para generar trabajo decente y digno (la puesta en marcha del SITP, la implementación del nuevo modelo de aseo, la formalización del empleo público, etc.), aún se mantiene la desarticulación con la política de trabajo. Partiendo del reconocimiento del margen de maniobra e intervención del Distrito, se propone considerar que el trabajo es un tema transversal que exige tener en cuenta las demás políticas públicas distritales, la inclusión de los enfoques diferencial, de derechos y de género, desarrollar instrumentos para la identificación de diagnósticos discriminados por sexo y otras variables para hacer seguimiento y evaluación, buscando que los distintos sectores y entidades hagan acompañamiento institucional a la política y a los espacios distritales de diálogo social.

Es importante resaltar que, de acuerdo con los actores, contar con un trabajo formal no conlleva a un trabajo decente y digno. Formas de contratación que no garantizan estabilidad o seguridad social, mecanismos de intermediación laboral e inestabilidades crecientes hacen que ese trabajo no se convierta en fuente de un proyecto de vida satisfactorio para quienes lo realizan, sino que derive en motivo de zozobra e inestabilidad.

Los ciudadanos que tienen relación con el sector público, identifican restricciones de acceso a la contratación en el Estado y formas no estables de contratación como los contratos de prestación de servicios, que se convierten en fuente de inestabilidad laboral.

En las grandes empresas los procesos de intermediación laboral conducen a inestabilidad y desprotección de los trabajadores. Los participantes en las conversaciones no especifican si están ocurriendo a través de contratos sindicales o de las prácticas de tercerización laboral.

Así, el sector público y los grandes empresarios aparecen como actores relevantes para generar trabajo decente y digno en la ciudad.

En una sociedad en la que el Estado tiene gran visibilidad y es instaurado como garante de derechos y ordenador de relaciones marcadas por profundos desequilibrios, sus actuaciones crean el marco ético para privados y otros grupos. Es reclamo común el de la conversión de los contratos de trabajo de prestación de servicio y OPS a contratos formales laborales que reconozcan a esos trabajadores plenas garantías. Modificar la contratación de funcionarios, es un medio para ofrecer garantías de acceso a contratos estables de trabajo y para que esos trabajadores cuenten con las garantías de diálogo social, que demandan la existencia del derecho de asociación.

[65] Algunos de los miembros de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá participaron en la deliberación y adicionalmente, en el escenario de la Subcomisión el DTS para la construcción de la Política fue socializado en distintas sesiones ordinarias de la misma: el 30 de agosto de 2013 y el 21 de agosto y 16 de septiembre de 2014

En cuanto a las grandes empresas, se proponen códigos para que se luche contra la tercerización y se impulse el contrato de trabajo, además de que se reclaman acciones del Estado que garanticen que ellas no se sigan beneficiando del patrocinio a la informalidad. Las pequeñas y medianas empresas discuten con la sociedad sobre los costos que deben asumir en sus procesos de formalización y el impacto que estos tienen en su sostenibilidad.

Es una petición común en este debate, que el Estado asuma con rigor, decisión y responsabilidad, su papel protagónico en la defensa de los trabajadores, en tanto es el responsable de políticas públicas que crean equidad con los sectores débiles en la relación laboral[66].

En la perspectiva de fortalecimiento y desarrollo de la capacidad de intervención del Estado para crear condiciones propicias para el trabajo decente y digno se reclama una mayor presencia en la promoción del empleo. Se solicitan acciones, como los centros de empleo, que son vistos como instrumentos que contribuyen a aliviar las dificultades que hoy existen, debido a la falta de información o de mecanismos para acceder a un trabajo.

En ese mismo orden, se pide mayor presencia del Estado, para el caso de las inspecciones del trabajo y así garantizar que en las maquilas se cumplan las normas laborales y se garantice el respeto por los criterios del trabajo decente y digno. En el caso de las maquilas buena parte de sus trabajadoras son mujeres que se enfrentan a situaciones de discriminación.

Sin que sea un referente de discusión tan fuerte en Bogotá, algunos de los actores destacan la importancia de generar acciones contra el trabajo infantil, que contribuyan a erradicar esa fuente de violación a los derechos de niños y adolescentes en la Capital.

Por otra parte, así como ocurre con el concepto de trabajo decente, solo los voceros sindicales alcanzan a conceptualizar otro de los impactos negativos de las formas de contratación no laboral de los trabajadores o de la tercerización. Este es, la imposibilidad, por razones de ley, de que los trabajadores no formales puedan vincularse a los procesos de diálogo social y, en consecuencia, sean respetados en su derecho a la sindicalización y libre asociación.

El silencio más visible en las conversaciones ciudadanas, es aquel relacionado con el dialogo social. Pocas voces que se preguntan por el diálogo social en sus trabajos, son elocuentes señales de la necesidad de que se cumplan procesos pedagógicos que instruyan a los ciudadanos en este concepto.

En Bogotá, circunstancia que no difiere de la nacional, existe un déficit de ciudadanía laboral. Esto se manifiesta claramente en que los discursos de los ciudadanos no

[66]Las poblaciones afroamericana, indígena y LGBTI aspiran a que el Distrito levante un censo certero de su presencia en la ciudad, el cual deberá ser la fuente de conocimiento para formular políticas afirmativas en acceso a la educación, el emprendimiento y el trabajo decente.

reconocen la posibilidad de la libre expresión en el ámbito laboral, ni entienden el derecho de asociación como una de sus oportunidades de desarrollo.

Por lo anterior, se reclaman procesos de educación y promoción que propendan por la amplia comprensión del trabajo como un universo que va más allá de los deberes de los trabajadores o las expectativas económicas. Procesos que vinculen también derechos a que el trabajo permita realizar un proyecto de vida y que sea un espacio para el ejercicio de la ciudadanía activa.

Esta expectativa se realizará, en tanto se propicie la creación de estados conversacionales que involucren a los actores sociales relevantes, de manera que se impulse el diálogo social formalmente instituido en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá. Pero además, cuando se trascienda hacia otros escenarios de conversación, que reconozcan a los actores sociales relevantes, como son los pequeños y grandes empresarios, los sindicatos, los trabajadores informales, los trabajadores sindicales y los grupos sociales en discriminación.

Aunque no todos los participantes en los procesos conversacionales reconocen qué es trabajo decente y digno o cómo involucra y compromete a los actores del Estado y al mundo del trabajo, la posición de los dirigentes sindicales señalando la importancia de una política de trabajo decente y digno como modelo de desarrollo que genera equilibrio e impulsa el desarrollo humano, y con este, el desarrollo económico, es una señal fuerte de la necesidad y esperanza de que se cree un modelo que transforme un estado de cosas donde precariedad, temor y desesperanza contribuyen a que no se pueda plantear que se han logrado ambientes y condiciones para el desarrollo de la democracia en la capital.

En términos generales, las conversaciones coinciden en la correlación de responsabilidades, compromisos y fuerzas para construir esta política y hacer efectivo el trabajo decente y digno en Bogotá.

En este sentido, se hace un llamado a los empresarios, quienes deben comprometerse con el trabajo decente en sus maneras de generar empleos en la ciudad; y asimismo a organizaciones como la OIT y el Ministerio del Trabajo para que se vinculen con acompañamiento técnico y procesos de sensibilización a empleadores.

De igual manera, el Distrito debe promover la responsabilidad social en relación a la empresa privada, para que esta, en contraprestación a los beneficios tributarios y normativos que muchas veces recibe del Estado, promueva espacios de trabajo decente y digno cumpliendo con los principios de la OIT y la Constitución Nacional.

Se pide que la Administración Distrital abra los espacios y permita mayor participación de las poblaciones para concertar estos espacios de trabajo y hacer seguimiento a las condiciones en las que se ofrezcan. El compromiso del gobierno distrital, está dado según los y las asistentes a las conversaciones, en la medida en que sea efectiva la aplicación de un enfoque diferencial, al momento de ofrecer trabajo decente y digno.

A modo de conclusión, el proceso de deliberación en torno al Trabajo decente y digno ofreció importantes aportes para la construcción de la política Distrital de trabajo decente y digno para Bogotá. Por un lado, se dio continuidad a uno de los paradigmas de elaboración de políticas que se ha venido posicionando en la ciudad, el de la participación ciudadana en los escenarios de discusión de los asuntos públicos y, por otro, se precisaron detalles tanto del diagnóstico de cada sector como de las posibles alternativas de solución a incorporarse en los instrumentos de la política.

Sobre el concepto de trabajo decente y digno
En general, todas las poblaciones y sectores participantes están de acuerdo con acoger el concepto de trabajo decente de la OIT. Se reconoce que este concepto abarca las problemáticas señaladas en sus cuatro dimensiones: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo. Se sugiere no quedarse en el diagnóstico, acoger el concepto y estudios anteriores y, rápidamente, generar un plan de acción que pueda desarrollarse en el corto plazo. Se manifiesta que en el Distrito hay demasiadas políticas y se debe dar el salto de la formulación a la implementación de las mismas.

En todo caso, se encuentra que el concepto promovido por la OIT y el de trabajo digno contemplado en la Constitución Política de Colombia no son claros ni de uso común en la mayoría de los y las habitantes de la ciudad. La acepción moral que tiene la palabra ‘decente’ e incluso la palabra ‘digno’ produce confusiones y aleja el concepto de lo que realmente pretende, las condiciones y garantías para ejercer el trabajo de manera que mejore la calidad de vida de las personas.

Esto implica que el concepto matriz de la política requiere un esfuerzo importante en términos de conocimiento, difusión y posicionamiento, lo cual puede realizarse a partir de las dimensiones que este implica y de las distintas garantías relacionadas con los derechos laborales.

Sobre la participación ciudadana en la política pública de trabajo decente y digno
La política distrital de trabajo decente y digno debe incorporar en su desarrollo, mecanismos de seguimiento, monitoreo y evaluación con componentes claros en los que pueda participar la ciudadanía y algunos representantes de organizaciones sociales, en particular de los sectores y poblaciones que fueron consultados para el diseño de la política.

Las poblaciones consultadas fueron explícitas en manifestar sus prevenciones en relación con procesos anteriores en los cuales se ha buscado su opinión, se ha promovido su presencia en ciertos espacios de discusión, pero al momento de la implementación y la evaluación de resultados de los proyectos o políticas púbicas, no vuelven a ser tenidas en cuenta.

Sobre los objetivos de la política pública de trabajo decente y digno
La política debe centrar sus instrumentos, estrategias y acciones no sólo en los obstáculos identificados para el acceso a los puestos de trabajo decente, sino y de

una manera enfática, en la permanencia y en las condiciones en las que es posible esa permanencia en los puestos de trabajo.

Temas como la alta tasa de informalidad, la prevalencia de la intermediación laboral y la tercerización, y la falta de protección social incluso en espacios formales de empleo, todos estos relacionados con la permanencia y las condiciones para ejercer el trabajo, son temas priorizados en este proceso deliberativo y que requieren especial atención en el diseño de los instrumentos de la política pública.

Sobre la coherencia y correspondencia de los elementos constitutivos de la política pública de trabajo decente y digno.
A partir de experiencias anteriores en el Distrito, hay un llamado para que los elementos constitutivos de la política sean coherentes con los propósitos de esta y tengan clara correspondencia interna con el cuerpo de la política y sobre todo, con las necesidades ciudadanas que previamente se han identificado en materia de trabajo decente y digno.

Sobre los enfoques diferenciales en la política pública de trabajo decente y digno
Gracias a los sectores y poblaciones que fueron consultados en este ejercicio de deliberación, una de las conclusiones claras es que la política de trabajo decente y digno debe incorporar los enfoques diferenciales de género, etnia y etario, que den respuesta a demandas específicas de poblaciones que presentan problemas diferenciados en la materia. El enfoque de género cobra especial relevancia al ser transversal a todas las poblaciones y sectores que son público objetivo de la política de trabajo decente y digno.

Sobre la articulación institucional
En el proceso de implementación de la política de trabajo decente y digno surge como necesidad la definición o 'redefinición' a la luz de esta política, de los alcances del conjunto de la institucionalidad distrital en materia laboral. La desarticulación, la falta de claridad en las competencias y los alcances misionales, o la confusión frente a las responsabilidades pueden ser altamente nocivas al momento de implementar una política de la que si bien el liderazgo está en la SDDE, tiene al mismo tiempo varios responsables.

El Distrito además, es responsable de implementar y ampliar la política de trabajo decente y digno haciendo sinergias regionales, entendiendo el papel estratégico de Bogotá, teniendo en cuenta la movilidad existente desde los municipios cercanos, para garantizar el disfrute pleno de los derechos y el acceso al trabajo.

Sobre los indicadores de la política pública de trabajo decente y digno
La política debe construir indicadores acordes con los plasmados en el Plan de Desarrollo Bogotá Humana, sin embargo, debe ampliarlos con otros que evidencien la aplicación de los enfoques diferenciales, ya que éstos catalogados como transversales en muchas oportunidades, sin técnicas para medirlos y valorarlos, terminan diluyéndose o concentrándose en apartes específicos que no permean la totalidad del proceso.

Hacer realidad las dimensiones del trabajo decente y digno como mecanismo para superar los problemas del mercado laboral bogotano, exige el compromiso de la Administración Distrital, con responsabilidades y acciones que debe asumir para promover el trabajo decente y digno, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas y las propuestas de la ciudadanía.

Desarrollo de las interacciones en redes

En este proceso de deliberación pública, se contó también con la vinculación de la ciudadanía a través de las redes sociales twitter (@tdecentebog) y Facebook, así como de la web www.trabajodececente.org.co, página creada exclusivamente para el desarrollo de la política de trabajo decente y digno para Bogotá.

Durante un mes, se publicaron preguntas sobre el trabajo, la forma como los bogotanos y bogotanas lo consiguen, se mantienen en él y las propuestas para mejorarlo. El proceso de preguntas en las redes permitió recoger las percepciones y propuestas de los ciudadanos/as del común, que al igual que las ideas recogidas en las conversaciones ciudadanas y las entrevistas, se analizaron en términos de diagnóstico, propuestas de solución y responsabilidades y compromisos, de cara a la política de trabajo decente y digno.

Las preguntas que se formularon corresponden a los mismos ejes de las conversaciones ciudadanas y las entrevistas, solo que en un lenguaje más sencillo, usual en internet.

Los problemas priorizados
Las personas respondieron que la principal dificultad para acceder a un trabajo decente y digno es el requisito de la experiencia. Sobre todo, para los y las jóvenes, además de una educación superior de calidad, se requieren años de experiencia para aspirar a ciertos trabajos formales, aún a quienes acaban de graduarse.
La edad es otro requisito que deja sin oportunidad a muchas personas, o porque sobrepasan la edad límite o porque aún no la tienen. Seguido a esto aparecen los bajos salarios, aun en los casos en los que se tiene formación y experiencia, los cuales ni siquiera son suficientes para asumir los descuentos de ley y pagar salud y pensión de manera directa.

En el caso de las mujeres, se menciona el embarazo como una dificultad para ser empleadas, creen que la formación técnica en áreas que han sido consideradas propias de hombres, hacen que la competencia no sea fácil. Algunas personas mencionan que es necesario tener “contactos directos” para acceder a un empleo digno, porque los méritos o las capacidades no funcionan para tal fin. Finalmente, se menciona que los trabajos decentes y dignos existen y debe preguntarse a la gente por el grado de satisfacción que siente con ellos.

Las alternativas de solución
Las personas consideran que deben abolirse formas de contratación como cooperativas, intermediarios, contratos a labor y la informalidad en términos generales, porque se constituyen en graves problemas para alcanzar el trabajo decente y digno.

El Distrito debe ser el primero en formalizar a sus trabajadores/as. Al respecto se dice que la administración debe cumplir el Plan Distrital de Desarrollo y las sentencias de la Corte Constitucional sin suprimir cargos vacantes.

Por otro lado, debe procurarse por todos los medios, una oferta de empleo suficiente para todos y todas con salarios dignos, estabilidad y garantías. Debe hacerse énfasis en poblaciones como los y las jóvenes.

Así mismo, evitar los fraudes y la información engañosa en ciertas ofertas de empleo y el trabajo por cuenta propia porque no son rentables. El compromiso del sector privado con la generación de trabajo decente y digno se asume como muy importante para el desarrollo de la ciudad y opinan que se debe proteger e incentivar las empresas y el comercio nacional. Hay una alusión importante a comprar y consumir los productos propios por encima de los importados.

Horizonte de sentido de la política pública de trabajo decente y digno

La política pública de trabajo decente y digno para Bogotá se construye desde una mirada prospectiva que permite conjugar escenarios estratégicos del corto, mediano y largo plazo. En el plazo inmediato, es decir, el que corresponde a la administración de la Bogotá Humana, la política debe crear un escenario y unos instrumentos de intervención desde lo público, necesarios para que el trabajo decente y digno sea:

1) Un asunto de discusión pública, de competencia directa de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C. en conjunto con la institucionalidad distrital.
2) Un propósito general contemplado en todos los procesos económicos y productivos de la ciudad.
3) Un derecho fundamental en torno al cual se aúnan esfuerzos de las fuerzas vivas de la ciudad para su realización plena dada su conexidad con un conjunto más amplio de derechos.

Esto a través de una serie de programas, planes, proyectos y acciones concretas que, comprendiendo su alcance limitado en el tiempo y los recursos, pueda generar los cimientos para que el trabajo decente y digno, según postulados de la OIT y la CPC, proyecte la construcción de condiciones positivas y garantías para el trabajo en las áreas de Oportunidades de empleo e ingresos; Protección y seguridad social; Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; y Diálogo social y tripartismo. Que haya conocimiento y posicionamiento del concepto de trabajo decente y digno es la prioridad de los actores institucionales y ciudadanos en sus distintas perspectivas de desarrollo y progreso.

En el mediano plazo, a la vuelta de 10 años, habrán germinado las semillas de la PPTDD del momento presente, que permitan la articulación natural de los actores de mundo del trabajo, con sentido de proceso político y conceptual, en torno al trabajo decente y digno, de tal forma que las acciones públicas en esta materia cuenten con el impulso, la participación decidida y la voluntad política de quienes intervienen en todos

los aspectos laborales de la ciudad. Bogotá contará con instrumentos estratégicos de política pública para el trabajo decente y digno, sostenibles e incrustados en las dinámicas institucionales y ciudadanas, los cuales estarán articulados en el accionar distrital, y en sus formas de relacionamiento con los actores privados nacionales e internacionales, así como con sus habitantes, hombres y mujeres.

Esto para que en el horizonte temporal de 25 años, Bogotá haya construido una filosofía y un escenario de reflexión política en el que todos los actores del mundo del trabajo y la ciudadanía en general, han aprehendido el significado del trabajo decente y digno para la realización de una vida digna, y este sea un referente fundamental de sus decisiones en los diferentes escenarios de la vida política y económica de la ciudad.

En consecuencia, a través de este documento se definirán lineamientos para que los actores públicos y privados concierten y desarrollen mecanismos para garantizar condiciones de trabajo decente y digno en la ciudad, con el fin de reducir la segregación y exclusión, en concordancia con los principios del trabajo decente y digno promulgados por la OIT y de acuerdo a la normatividad nacional e internacional vigente en materia laboral.

8 Orientaciones para la implementación

8.1 Institucionalidad

Para el cumplimiento de los objetivos de esta política se han identificado distintos actores de orden Constitucional y legal que deben desempeñar distintos roles para su exitosa implementación, que estarán articulados en las diversas formas que reconozca la transversalidad de las acciones y permitan su coordinación.

i. Ente rector

La SDDE desde su creación, involucra el tema del trabajo que constituye una de sus principales preocupaciones por cuanto es fuente principal de ingresos de la ciudadanía. Incluso dentro en su estructura organizacional ha contado con una Dirección que propende por la defensa y desarrollo de los temas de trabajo, siendo centrales en la agenda pública distrital y constituyéndose como uno de los grandes retos a ser atendido de manera integral desde diferentes frentes, a saber: emprendimiento, financiamiento y desarrollo de aglomeraciones económicas mediante la corrección de modelos de mercado.

Es tarea de la SDDE, por mandato de los diferentes planes de gobierno, desarrollar estrategias que permitan eliminar las barreras que les impiden a las personas elegir y construir sus proyectos de vida, para lo cual se considera que el trabajo decente y digno es un elemento fundamental.

El actual Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012 – 2016, propone a la ciudad una política pública en este sentido, incluida en el eje estratégico 1 “Una ciudad que supera la segregación y la discriminación: El ser humano en el centro de las preocupaciones del desarrollo”.

Por tanto, en este eje se encuentra el Programa de Trabajo de Decente y Digno en cabeza de la SDDE, que a través de un amplio escenario de concertación y diálogo social en el marco de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, D.C.[67], ha construido una política distrital de trabajo decente y digno concertada con los mandantes tripartitos de la Ciudad: Trabajadores, Empleadores y el Gobierno Distrital, creando las bases institucionales requeridas para poner en marcha estrategias de generación de empleo de calidad y formalización laboral, a través de acciones públicas articuladas, procesos de formación y capacitación para el trabajo, intermediación laboral, generación de empleo de emergencia y alianzas estratégicas público – privadas que garanticen la inserción real efectiva de los trabajadores en el mercado laboral.

[67] El mandato del Plan de Desarrollo de construir e implementar una política pública de trabajo decente y digno para Bogotá recae sobre la SDDE al ser el ente rector de política laboral de la ciudad.

ii. Espacio para desarrollar la institucionalidad

Al margen del alcance de la política que nos ocupa y de su nivel de interacción y de los buenos deseos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de los objetivos específicos de la misma, se requiere definir un espacio en el que no solo el ente rector de cuenta su avance y gestión, sino también, para que los demás actores de orden nacional, distrital, gremial, particular, federaciones y asociaciones y organismos internacionales interactúen de acuerdo con cada uno de los roles que previamente se definan, todos encaminados a que lo planteado en la política distrital de trabajo decente y digno, trascienda y se refleje en la calidad de vida del trabajador bogotano.

Teniendo en cuenta las necesidades antes planteadas se sugiere que este espacio de interacción se dé dentro de uno ya creado, para lo cual se propone que se desarrolle dentro de la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas, previa modificación normativa de la misma requerida.

iii. Entidades y Funciones Generales

Se citará a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C, a las diferentes entidades e instancias que deben estar presentes conformando la institucionalidad requerida para el desarrollo de la política, con las principales funciones generales que hoy en día desarrollan y/o los objetivos que por ley deben cumplir.

La Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C. concebida por el constituyente de 1991, en el artículo 56 de la Carta Marga, se reglamentó mediante la ley 278 de 1996, la cual dispuso su composición tripartita y funcionamiento, siendo importante resaltar lo siguiente:

- Fijar de manera concertada la política laboral mediante planes estratégicos en el territorio sobre estos asuntos: Bienestar de los trabajadores; adopción de nuevas formas de capacitación laboral; creación de empleo; mejoramiento de la producción y la productividad; redistribución equitativa del ingreso; reconversión industrial y recalificación laboral; participación de los trabajadores en la gestión de las empresas; universalización de la seguridad social; garantía de los derechos de la mujer, el menor trabajador y otros trabajadores vulnerables y garantía de los derechos sindicales.

- Fomentar las buenas relaciones laborales con el fin de lograr la justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

- Contribuir a la solución de los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en el territorio.

- Definir estrategias de desarrollo para los trabajadores independientes y de la economía solidaria.

La SDDE, creada mediante el Acuerdo Distrital No 257 de 2006, que viabilizó la reforma administrativa del mismo año, inicia actividades en enero del 2007, de acuerdo con las especificaciones del Decreto No 552 que determina la estructura organizacional y sus funciones, entre las que se pueden citar las que se relacionan a continuación:

- Formular, orientar y coordinar las políticas para la generación de empleo digno e ingresos justos, y estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias laborales. Especial atención merecen las oportunidades para las personas en discapacidad.

- Formular, orientar y coordinar las políticas, planes, programas y proyectos en materia de desarrollo económico y social de Bogotá relacionados con el desarrollo de los sectores productivos de bienes y servicios en un marco de competitividad y de integración creciente de la actividad económica.

- Formular, orientar y coordinar políticas para el desarrollo de microempresas, famiempresas, empresas asociativas y pequeñas y medianas empresas. En la estructura organizacional de la SDDE, se cuenta con la Dirección de Formación y Desarrollo Empresarial cuyas funciones principales consisten en orientar las actuaciones de coordinación con el sector privado, las entidades vinculadas y demás entidades distritales, que permitan generar cultura empresarial en el Distrito Capital y liderar alianzas estratégicas dirigidas a la formación técnica, tecnológica y profesional y a la intermediación en el mercado laboral con instituciones educativas públicas y privadas que contribuyan al desarrollo económico del Distrito Capital;

Por otro lado, mediante el Decreto 546 de 2007, se establecen las comisiones intersectoriales, entre las cuales se encuentra la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas, que tiene por objeto coordinar la ejecución de las políticas y estrategias de generación de empleo e ingresos, de estímulo y apoyo al emprendimiento económico y al desarrollo de competencias para la generación de ingresos, de acceso a los servicios de bancarización y de constitución de incentivos para propiciar y consolidar la asociación productiva y solidaria de los grupos económicamente excluidos.

Dentro de su principales funciones se encuentran: 1. Articular las estrategias de oferta de democratización de oportunidades económicas, 2. Ejecutar conjuntamente las estrategias para generar empleo y propiciar condiciones que contribuyan a superar los problemas asociados con el desempleo, 3. Coordinar la puesta en marcha de los mecanismos definidos para articular la oferta laboral con la incorporación efectiva de población inactiva al mercado laboral, 4. Coordinar la ejecución de los mecanismos y estrategias definidos para la inserción en el mercado laboral formal del sector informal y subempleado, 5. Generar instrumentos para articular el desarrollo de las acciones

tendientes a incrementar y mejorar competencias y capacidades para la generación de ingresos en el sector formal de la economía de la ciudad en el Distrito Capital.

En tercer lugar, se encuentra el Ministerio de Trabajo cuya razón de ser es Formular, adoptar y orientar la política pública en materia laboral que contribuya a mejorar la calidad de vida de los colombianos, para garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez. Entre sus objetivos sectoriales e institucionales se encuentran los siguientes:

- Crear condiciones que contribuyan a fomentar la generación de empleo, la formalización laboral, mejorar las condiciones de movilidad laboral, y la formación y capacitación del recurso humano dentro del marco de trabajo decente.
- Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para aumentar el grado de empleabilidad de la población colombiana, especialmente la población pobre y vulnerable, facilitando canales de acceso a la información del mercado laboral y a mecanismos que le permitan estructurar perfiles laborales acordes con las necesidades del sector productivo.
- Establecer los lineamientos de políticas, planes, programas e incentivos para aumentar la formalización laboral y el fomento al desarrollo de las actividades de la economía solidaria.
- Establecer los lineamientos de políticas, planes y programas, estrategias, instrumentos y metodologías para armonizar la oferta del recurso humano con la demanda de empleo de los sectores productivos, a través de la capacitación y formación para el trabajo, promoviendo la inserción laboral, en especial de los jóvenes y la población vulnerable y preparando el mercado laboral colombiano para los desafíos de una economía globalizada
- Formular, implementar y evaluar en coordinación con las entidades correspondientes la política en materia de migraciones laborales internas y externas y velar por el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos.

Adicionalmente está la Agencia de Pública de Empleo del SENA que propone estrategias y mecanismos para adelantar los planes y programas de empleo asignados por el Gobierno Nacional. También apoya el diseño de políticas, planes, programas y proyectos relacionados con la información para el empleo y la articulación entre las necesidades laborales y los programas de formación profesional, certificación ocupacional, empleo, emprendimiento y desarrollo tecnológico.

Brinda apoyo en la búsqueda de oportunidades laborales y a los empresarios que están en el país, como aquellos que están fuera de la nación, que necesiten vincular talento humano. En esta tarea facilita el intercambio de información de tal manera que las necesidades del sector productivo encuentren los perfiles requeridos. La Agencia Pública de Empleo A.P.E. SENA Regional Distrito Capital cumple puntualmente las labores de intermediación laboral y la asesoría en la búsqueda de empleo de

conformidad con lo señalado por el Decreto 3115 de 1997, así como lo preceptuado en la Ley 1636 y Decreto 2852 de 2013 (Agencia Pública de Gestión y Colocación de Empleo), lo anterior teniendo en cuenta que la órbita de su competencia habita en lo establecido por mandato legal y reglamentario.

En materia de formación laboral permite el contacto organizado entre el buscador de empleo y la empresa que busca talento humano y que cuenta con vacantes disponibles. El objetivo es facilitar la consecución de un puesto de trabajo, siendo los empresarios los únicos responsables del proceso de selección y cumplimiento de las condiciones laborales ofertadas.

En orientación ocupacional brinda herramientas y desarrolla habilidades que facilitan la búsqueda activa de empleo y la participación exitosa en un proceso de selección.

De otra parte, la Ley 1636 de 2013 crea mecanismos de protección al cesante, entre los que se encuentra la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo como herramienta eficiente y eficaz de búsqueda de empleo.

En el Artículo 24 de la misma ley, se establece el objeto del Sistema de Gestión de Empleo. La Gestión de Empleo para la Productividad tiene por objeto integrar, articular, coordinar y focalizar los instrumentos de políticas activas y pasivas de empleo que contribuyan al encuentro entre oferta y demanda de trabajo, a superar los obstáculos que impiden la inserción laboral y consolidar formas autónomas de trabajo, vinculando la acciones de gestión de empleo de carácter nacional y local. El sistema comprende las obligaciones, las instituciones públicas privadas y mixtas, las normas, procedimientos y regulaciones y los recursos públicos y privados orientados al mejor funcionamiento del mercado de trabajo.

La UAESPE tiene por objeto: 1. Ejecutar las políticas en materia de la prestación del servicio público de empleo, la gestión del empleo y la intermediación laboral, 2. Administrar el servicio público de empleo con miras a que se desarrolle con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, igualdad, libre escogencia, integralidad, confiabilidad, transparencia y calidad, 3. Monitorear la prestación del servicio público de empleo para constatar la calidad y el resultado obtenido de los servicios prestados por las agencias de colocación y bolsas de empleo autorizadas, y hacer las recomendaciones de reglamentación al Ministerio del Trabajo, cuando a ello haya lugar, 4 Promover la creación de operadores que presten el servicio público de empleo, 5. Desarrollar instrumentos para la gestión y colocación de empleo.

Como contribución de agencias internacionales está la Organización Internacional del Trabajo, que se encarga de “promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un

empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo."

Con base en lo anterior, cabe señalar que en términos institucionales, uno de los grandes retos de la política pública de trabajo decente y digno es lograr la articulación institucional adecuada, que permita implementar medidas conjuntas, de acuerdo con las competencias de cada una de las entidades, tanto distritales como nacionales, que inciden en las políticas de trabajo.

La creación de una institucionalidad de soporte para la implementación de la política, requerirá:

a. La coordinación de agendas con el gobierno nacional, a partir de la instauración de mesas técnicas para la definición de programas con incidencia en Bogotá.
b. Lograr la consolidación y el reconocimiento de la SDDE para que ejerza el liderazgo de la política laboral de la ciudad, rol que le ha sido asignado en el Plan de Desarrollo, para lo cual es necesario fortalecer su capacidad institucional.
c. Articular los servicios relacionados con el mercado de trabajo que prestan en la actualidad las distintas entidades distritales, a través de una institucionalidad sólida y coordinada que los gestione eficientemente. El trabajo decente y digno en Bogotá debe buscar una articulación óptima entre política económica y social, que permita complementariedad y no obstrucción entre sus objetivos, fortaleciendo en el camino las capacidades institucionales del Distrito y aprovechando el trabajo decente y digno como una oportunidad para modernizar la ciudad y generar compromisos éticos en relación con el trabajo de sus habitantes y empresas.

Es posible el diseño de rutas integrales que superen la segregación, reconociendo las dificultades de articulación de políticas y la carencia en la maduración de los programas implementados. Bogotá Humana puede inscribirse en este propósito, buscando para su población el acceso a empleos de calidad, promoviendo una inserción plena al sistema de protección social, propiciando un cumplimiento cabal de los derechos en el trabajo, y estableciendo el diálogo social como eje para el desarrollo de sus relaciones sociales, laborales y económicas. Para ello resulta necesario:

d. Apoyar la gestión y el seguimiento de la política pública de trabajo decente y digno, la cual debe ser una labor compartida con las demás entidades y no exclusiva de la SDDE.
e. Fortalecer los espacios tripartitos de diálogo social en los que participan los actores del mundo del trabajo.

En general, responder a las problemáticas propias del mercado de trabajo de la ciudad implica robustecer las instituciones distritales para asumir esta ambiciosa apuesta[68],

[68]No sólo la SDDE como ente rector de la política de trabajo decente y digno. Parte importante de las secretarías, en especial las de Integración Social, Educación, Hacienda, Planeación y el IPES tienen un rol fundamental.

disponer de recursos presupuestales importantes, y ubicar como concepción central de política el trabajo decente y digno.

8.2 Plan de Acción

Con la institucionalidad distrital, se diseñará un plan estratégico a partir de la transversalización de la política con otras políticas distritales en sus componentes de trabajo, definiendo proyectos, actividades, presupuestos y responsables institucionales en el corto, mediano y largo plazo, articulando las mismas con la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C.

8.3 Presupuesto

La Secretaria Distrital de Desarrollo Económico, desde su creación ha apoyado la generación de trabajo en la ciudad mediante contratación administrativa que facilita, entre otros, el desarrollo de las PAMT. El análisis de dicha contratación ocupa el presente capítulo, pues se considera indispensable para tener una mejor aproximación al impacto fiscal de la PPTDD.

Para comenzar, es importante señalar que en la estructura organizacional de la Secretaría ha existido siempre una Dirección encargada del tema de trabajo, que ha adelantado programas y proyectos atendiendo a los mandatos de los distintos planes de gobierno.

El análisis desarrollado considera programas y proyectos que responden a PAMT y comprende desde el año 2008 cuando empieza la contratación de la SDDE en el marco de la “Bogotá Positiva” y hasta 2013.

Desde 2008 a la fecha la SDDE ha llevado a cabo 65 contrataciones por valor de $20.418 millones. De este universo, 24 convenios (37%) corresponden a instrumentos de PAMT por valor de $10.053 millones, que representan el 49.2% del valor total invertido. Por plan de desarrollo, estos recursos se dividen así: Bogotá Positiva $6.179 millones y Bogotá Humana $3.874 millones. Los años en que se registran los mayores montos de recursos invertidos son 2009 con $2.556 millones y 2013 con $2.008 millones.

Ahora bien, para cada tipo de PAMT[69] los recursos ejecutados se dividen en: Fortalecimiento de la oferta laboral $2.130 millones (21%), Incremento de la demanda de trabajo $3.384 (34%), y para Funcionamiento del mercado laboral $4.569 millones (45%).

[69]Presentados en el capítulo 4.

Respecto a trabajo infantil, aunque en la actualidad la SDDE no dispone de información desagregada por programa se tiene que la inversión para 2013 fue de $9.263 millones desagregados por entidad de la siguiente forma:

SDIS: $5.948.128.153
SDS: $2.249.999.997
SED: $974.500.000
UAESP: $90.200.000

Para efectos de esta política, se dispondrá de los recursos provenientes del presupuesto de los planes de desarrollo distrital, articulados con otros recursos producto de la gestión institucional o de fuentes de cooperación pública o privada del nivel distrital, nacional o internacional.

8.4 Esquema de seguimiento y evaluación

Esta política tiene como instrumento de seguimiento y evaluación el Observatorio de trabajo decente y digno diseñado por la SDDE, que se ha decidido que sea parte de las diez temáticas que actualmente aborda el Observatorio de Desarrollo Económico de la ciudad[70]. Esta labor de seguimiento y evaluación debe responder entre otros propósitos, a la función coordinadora que asume la SDDE según el Acuerdo 489 del 2012 mediante el cual se adopta el actual plan de desarrollo. El adecuado ejercicio de la función coordinadora de la SDDE como órgano rector de la política de trabajo decente y digno, debe apoyarse como fuente principal, aunque no exclusiva, en el Observatorio de Desarrollo Económico, para monitorear y estudiar el trabajo decente y digno en la ciudad.

En tal sentido, el Observatorio apoya los procesos de diálogo social en el marco de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C y de toma de decisiones frente a la política distrital de trabajo decente y digno. Esta toma de decisiones corresponde en primera instancia a la SDDE, pero también a las demás entidades relacionadas con las distintas dimensiones del trabajo decente y digno en el Distrito. Por su parte, el Observatorio también debe informar los procesos de diálogo social en la medida en que, como lo señala el Plan, se deben involucrar “a los actores relevantes del mundo del trabajo de manera que el trabajo decente se constituya en eje transversal de la Bogotá Humana” (art. 19), para tal efecto, la SDDE mantendrá un diálogo permanente y fluido con los mandantes tripartitos (trabajadores, empleadores y gobierno) que confluyen en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C.

El principal objetivo de las labores de seguimiento y evaluación que realizará el Observatorio de Desarrollo Económico será gestionar un sistema de información y de productos sobre trabajo decente y digno en Bogotá a fin de conocer y monitorear la

[70] Seguridad alimentaria y ruralidad, Dinámica económica y distribución, Emprendimiento y microfinanzas, Competitividad, Industria, Servicios, Comercio al por menor, Comercio Exterior, Construcción y Consumo y precios.

dinámica de los distintos componentes y dimensiones del trabajo decente y digno, y de las acciones y programas de laspolíticas públicas relacionadas, para apoyar a la SDDE como órgano rector de la Política en el Distrito Capital.

El cumplimiento de tal objetivo general se logra con base en el desarrollo de los siguientes objetivos específicos con los que se compromete el Observatorio:

1. Gestionar de manera continua un sistema de información e indicadores sobre los distintos componentes y dimensiones del trabajo decente.
2. Informar de manera periódica el comportamiento de los principales indicadores de trabajo decente, ante la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C., de modo que facilite la toma de decisiones en este escenario tripartito.
3. Generar conocimiento acerca de los distintos componentes, dimensiones y realidades relacionadas con el trabajo decente y digno, que analice y explique los cambios en los indicadores y circunstancias observadas del trabajo decente y digno en la ciudad, e informe el diálogo social y la formulación de nuevas acciones y políticas, ante la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C.
4. Realizar el seguimiento y evaluación de los distintos componentes, dimensiones y realidades relacionadas con el trabajo decente y digno, a fin de proponer ante la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C. nuevos elementos de política pública para lograr mayores niveles de trabajo decente y digno en la ciudad.

Tres tipos de productos básicos configuran los resultados asociados a los objetivos del Observatorio:

- Primero, un informe anual integral sobre las condiciones y los cambios en el trabajo decente y digno en la ciudad que incorpora toda la batería de indicadores, que se presentará la primera semana de octubre de cada año, con ocasión de la Jornada Mundial de Trabajo Decente;
- Segundo, informes semestrales de coyuntura del trabajo decente y digno, informes semestrales de seguimiento de las distintas actividades, proyectos, programas y políticas que afectan las metas e indicadores objetivos del trabajo decente y digno, por entidad involucrada y por nivel en la responsabilidad de la toma de decisiones;
- Tercero, estudios de evaluación de proyectos, programas y políticas públicas, como resultados de proyectos investigación en distintas líneas de investigación sobre trabajo decente y digno a fin de informar el diálogo social y la formulación de nuevas acciones y políticas.

8.5 Informes periódicos, mecanismos de comunicación y rendición de cuentas

De forma complementaria al seguimiento y la evaluación de la política pública y al monitoreo de los indicadores de trabajo decente y digno, la rendición de cuentas a la

ciudadanía y la difusión de información respecto a la implementación de la política distrital de trabajo decente y digno para Bogotá, requieren de la definición de dos enfoques complementarios, uno político y deliberativo y otro técnico sometido al primero.

En ese sentido, a través del Observatorio de Desarrollo Económico, en cabeza de la SDDE, se realizarán informes periódicos, al menos uno por año, que se presentarán para la discusión de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá D.C. y de la Mesa de concertación laboral del Distrito.

Estos informes deben contener, tanto un balance de los avances y retrocesos en la disminución del déficit de trabajo decente y digno en la ciudad, a partir de los análisis de los indicadores de trabajo decente y digno del Observatorio, balance que debe ser cualitativo y cuantitativo, así como un reporte del estado de la implementación y desarrollo de la política en el marco general del Plan Distrital de Desarrollo vigente.

Dos veces al año, en el marco de la Jornada Mundial por el trabajo decente, que se realiza cada 7 de octubre y del Día Internacional del Trabajo en mayo, la SDDE y el Observatorio realizarán dos jornadas académicas en las que se presente el informe y se reflexione en torno al mundo del trabajo y el concepto de trabajo decente y digno. También puede ser un escenario útil para intercambiar experiencias con otros territorios que desarrollan iniciativas similares.

Por otro lado, es importante mantener un mecanismo de comunicación permanente con actores claves del mundo del trabajo en la ciudad. Para lograrlo, se mantendrá una comunicación y asistencia permanente en la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, escenario tripartito de orden constitucional donde confluyen los actores claves del mundo del trabajo -Trabajadores, Empleadores y Distrito, en el que se presentarán no solo los informes de gestión o la actividad cotidiana de la SDDE en la materia, sino también las discusiones, los balances, los resultados y los debates que se presenten en los organismos de diálogo social participes de esta política. Adicional a ello, se mantendrán las redes sociales en twitter y Facebook creadas en el ejercicio de construcción de la política, que no solo permitan publicar los productos del Observatorio, los informes de gestión o la actividad cotidiana de la SDDE en la materia, sino también las discusiones, los balances, los resultados y los debates que se presenten en los organismos de diálogo social participes de esta política.

9 Recomendaciones de política

Con base en el diagnóstico, la revisión de antecedentes y el análisis realizado, a continuación se formulan las principales recomendaciones para la implementación de la política pública de trabajo decente y digno.

9.1 Generales

- Se consideran como poblaciones prioritarias las mujeres, los jóvenes y los adultos mayores.

- La erradicación del trabajo infantil o explotación laboral infantil y sus peores formas deberá ser una prioridad de política.

- Continuar con el programa de dignificación del empleo público.

- Diseñar e implementar instrumentos para enfrentar y atender el fenómeno del trabajo forzoso incluyendo sus formas sutiles y no sutiles.

- El distrito propenderá por el desmonte de la informalidad al interior de las empresas públicas y privadas como de la informalidad externa a las relaciones contractuales.

- Promover en la capital el conocimiento y difusión de los derechos laborales.

- Sensibilización sobre acuerdos de formalización con las empresas que se encuentran en Bogotá

- Diseñar estrategias e instrumentos de política para atender a los jóvenes que no están estudiando ni trabajando.

- Desarrollar acciones orientadas a identificar y medir poblaciones específicas que hoy no se encuentran incluidas en la GEIH.

- Revisar los resultados de las acciones adelantadas por el Distrito para atender trabajadores informales y formular recomendaciones de política que permitan mejorar estas intervenciones y/o diseñar nuevas.

- Pensar incentivos de orden local para que las empresas generen trabajo decente y digno en la ciudad.

- Acoger lo previsto en el Decreto 567 de 2014 referido a formalización laboral y afiliación a seguridad social.

- Propender por la formalización empresarial, especialmente en las empresas de menor tamaño.

- Se deben buscar mecanismos para la incorporación de la población vulnerable en el mercado laboral.

9.2 Servicio Público de Empleo

- Los programas de formación que se deben impulsar tanto el servicio público de empleo como la Subdirección de Formación y Capacitación de la SDDE deberán enfocarse en competencias blandas, porque son necesarias en todos los sectores y tamaños de empresas. Adicionalmente, deberán enfocarse en la presentación personal pues es el tema fundamental para la selección de personal por parte de las empresas independientemente del sector y del tamaño.
- El servicio público de empleo, deberá orientar sus acciones de búsqueda de vacantes en las medianas y grandes empresas ubicadas en la ciudad que exportan sus productos y servicios, pues son las que generan nuevos empleos. Para ello, será necesario utilizar el directorio especializado de empresas exportadoras en Bogotá que tiene el ODE.
- Para que el servicio de gestión y colocación que se presta a través del Centro de empleo "Bogotá Trabaja" sea efectivo, es necesario que los candidatos sean enviados máximo dentro de las siguientes dos semanas después de publicación de la vacante, cuando se trata de personal que rota y dentro de las siguientes tres semanas cuando es personal nuevo, de lo contrario las vacantes caducan.
- Se debe diseñar y utilizar un documento de compromiso para las personas y las empresas que se registren en el centro, de forma que efectivamente acudan a las vacantes gestionadas y colocadas a través del Servicio de Empleo
- Para evitar problemas de ausentismo de los ciudadanos colocados a través del Servicio de Empleo, se deben generar mecanismos que faciliten la movilidad, por ejemplo la tarjeta monedero como auxilio de transporte para aquellas personas que cumplan con las condiciones establecidas.
- Se deben tomar los resultados de la Encuesta de Demanda Laboral para definir la ubicación de los quioscos y centros del empleo del Sistema Público de Empleo de la ciudad y para la territorialización de otros programas de la SDDE.

9.3 Formación para el trabajo

- Debe estar dirigida a cambios en la producción que respondan a procesos de innovación o a profesiones emergentes.
- Es necesario realizar campañas de sensibilización para que grandes y medianas empresas formen a sus trabajadores en competencias blandas, pues según los resultados de la encuesta de demanda laboral, cambian constantemente de personal, debido a despidos por falta de habilidades para trabajo en equipo, trabajo bajo presión, disminución de ausentismo, entre otros, pero no entrenan a sus trabajadores en estas áreas.
- Aunque no aparece como prioridad dentro de las necesidades de las empresas, se debe fortalecer el aprendizaje por un segundo idioma.

- Las localidades deberán enfocarse en formación en competencias blandas y las iniciativas de formación para el trabajo deberán ser aprobadas previamente por la SDDE.
- La formación a la medida para incrementar la productividad de las microempresas, requiere la articulación con los demás programas de la SDDE y del Distrito enfocados en ello.

9.4 Agenda de diálogo con el gobierno nacional

- Se deberá concertar, aprobar e implementar una agenda de diálogo con el gobierno nacional que incluya, entre otros, temas de inspección, vigilancia y control del trabajo, acuerdos de formalización laboral, sensibilización, educación en derecho del trabajo.

10 Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo (2010). On the role of productivity and factor accumulation in economic development in Latinamerica and the Caribbean.

Banco Mundial. El proceso de urbanización de Colombia. Washington 2012

Banco Mundial, Departamento Nacional de Planeación. Sistema de ciudades. Una aproximación visual al caso colombiano. 2012

CEPAL (2005), Dinámica demográfica y desarrollo en América Latina y el Caribe, Cuadernos de Población y Desarrollo No. 58, pag. 9 a 34.

CEPAL (2008), El bono demográfico: una oportunidad para avanzar en materia de cobertura y progresión en educación secundaria. Capítulo III Panorama social de América Latina, Chile.

CEPAL (2012), Panorama Social de América Latina 2012. Cepal, Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Chackiel, Juan (2004), La dinámica demográfica en América Latina, CEPAL, Cuadernos de Población y Desarrollo No. 52, pag. 11 a 50.

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-425 de 2005

DANE: "Informalidad laboral para el total de las 13 áreas y total de cabeceras (Abril-Junio 2006)". Citado en Castañeda y García (2007), p. 28

Decreto 064 de 2011. Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C.

Dejusticia (2011). Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Procuraduría General de la Nación. Recuperado 24/02/2013 de: http://www.dejusticia.org/index.php?modo=interna&tema=antidiscriminacion&publicacion=1108

De la Garza Toledo, Enrique (2006), "Introducción: del concepto ampliado del trabajo al de sujeto laboral ampliado", en Enrique de la Garza Toledo (Coord.) Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques, Anthropos – Universidad Autónoma Metropolitana, México.

De la Garza, E. y Neffa J. C. (Ed.) (2010), Trabajo, Identidad y Acción Colectiva, Buenos Aires, Plaza y Valdés Editores.

Egger, Philippe y Sengenberger, Werner (2001), “Problemas y políticas del trabajo decente”. Boletín técnico interamericano de formación profesional. Trabajo decente y formación profesional. Montevideo, OIT/Cinterfor, No. 151, pp. 27-67.

Farné, Stefano. (2009), Políticas activas del mercado de trabajo en Colombia, México y Perú. CEPAL - Serie Macroeconomía del desarrollo No 96. Chile.

Féliz, M., Neffa, J. (2006). Acumulación de capital, empleo y desocupación. Una introduccióna la economía del trabajo en las obras de Marx. Teorías Económicas sobreel Mercado de Trabajo. J. Neffa (Ed.). Buenos Aires, Fondo de Cultura Económicade Argentina.

Fenalco. La productividad de la ciudad, en semáforo en rojo. Bogotá 2013.

—. Cuánto cuesta trabajar. Bogotá 2013.

Ghai, Dharam. (2002), Decent work: Concepts, models and indicators. Documento de trabajo núm. 139 del Instituto Internacional de EstudiosLaborales. OIT. Ginebra

Glaeser, Edward. El triunfo de las ciudades. PenguinPress, 2011

Levaggi, V. (2006). Democracia y Trabajo Decente en América Latina. Lima, Organización Internacional del Trabajo.

Margalit, A. (1997). La sociedad decente. Barcelona: Paidós

Mazza,Jacqueline. (2011), Dinamizando el Empleo:Avances y próximos pasos para los Serviciosde IntermediaciónLaboral en AméricaLatina y el Caribe. BancoInteramericano de Desarrollo. Unidad de MercadosLaborales y SeguridadSocial.

Oksenberg Rorty, Amélie (1997): “The Social and Political Sources of Akrasia”. En: Ethics.

Peña, Ximena et.al. (2013). Mujer y movilidad social, Documento CEDE 05 del 13 de enero de 2013, Bogotá D.C., Universidad de Los Andes.

Pineda, J. y Acosta, C. (2009), “Distribución del ingreso, género y mercado de trabajo en Colombia”, en Mercado laboral colombiano. Cuatro estudios comparativos, Organización Internacional del Trabajo OIT, Bogotá, pp. 13-57.

Plan de Desarrollo Bogotá Humana 2012 – 2016

Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: Prosperidad para Todos

OIT. 1996, Consulta tripartita en el plano nacional sobre la política económica y social, Informe VI a la Conferencia Internacional del Trabajo.

__. 1998. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453910:NO. Recuperado en marzo 2013.

—. 1999. Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

—. 1999. Trabajo decente, Conferencia Internacional del Trabajo, Memoria del Director General, http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm, Recuperado en marzo 2013.

—. 2006. Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015. Brasilia, mayo.

—.2008. Tesauro de la OIT, Organización Internacional del Trabajo.

—. 2013. National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance.Social Dialogue and Tripartism Unit, Governance and Tripartism Department. Geneva.

Rodgers, Gerry (2002), “El trabajo decente como una meta para la economía global”, en Boletín Cinterfor, No. 153.

Secretaría de Desarrollo Económico, Camacho, Claudia y Roldan, José (2013) Bases para la Construcción de laPolítica Pública de Trabajo Decente enBogotá. Libro de Desarrollo Económico 3.

—.Libreros, Julián y López, Mireya (2010) Formación, Funcionamientos y Capacidades. Cuaderno 5.

—.Determinantes de las Diferencias Socioeconómicas por Género en Bogotá D.C., Colombia. Un Estudio Estadístico para el Caso de Bogotá, 2001Q1 2006Q2.

—.El mercado de trabajo en Bogotá. Aportes para la reflexión y formulación de lineamientos de políticas.

—. Camacho, Dussan y Guataquí (2012). Calidad del trabajo en Bogotá. Una aproximación desde el enfoque del trabajo decente. Cuaderno No. 16.

—.Camacho, Claudia y Dussán, Felipe(2012). Informalidad laboral en Bogotá: características y respuestas de política.Cuaderno 20.

—. Pineda, Javier (compilador). (2013)El Trabajo Decente en Bogotá. Diagnóstico, análisis y perspectivas.Libro de Desarrollo Económico 2.

—. (2014) Dussán, Mayorga y Martín. Generalidades de la Demanda Laboral en Bogotá. Cuaderno de Desarrollo Económico.

Secretaría de Integración Social, Orientaciones en el proceso de formulación e implementación de las políticas públicas en Bogotá, 2011

Sen, Amartya (2000), “Trabajo y derechos”, en Revista Internacional del Trabajo, vol. 119, No. 2.

Vidal J. Empleo y Derechos Laborales en Bogotá. CUT - Centro de Atención Laboral. Bogotá 2013.

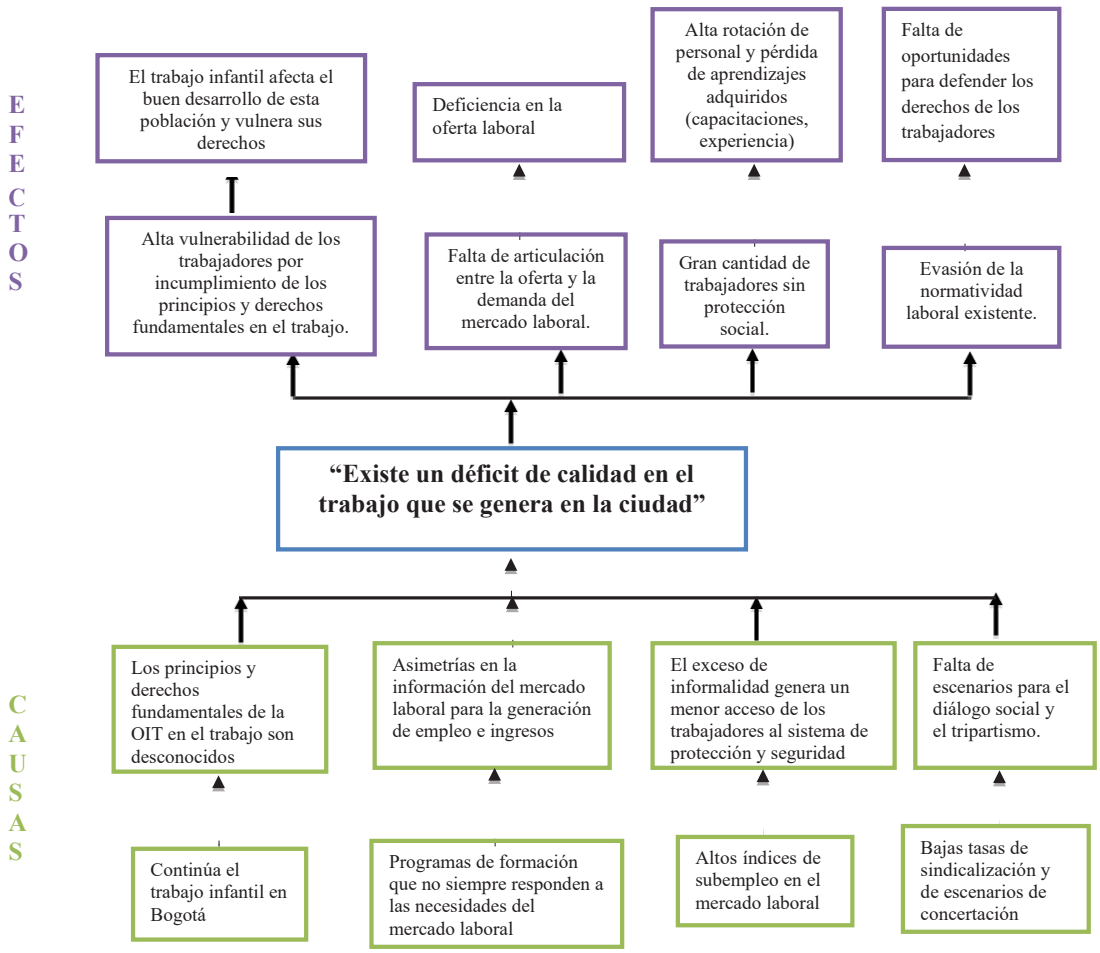
11 Anexos

Anexo 1. Ficha técnica - Encuesta de Demanda Laboral de Bogotá. SDDE

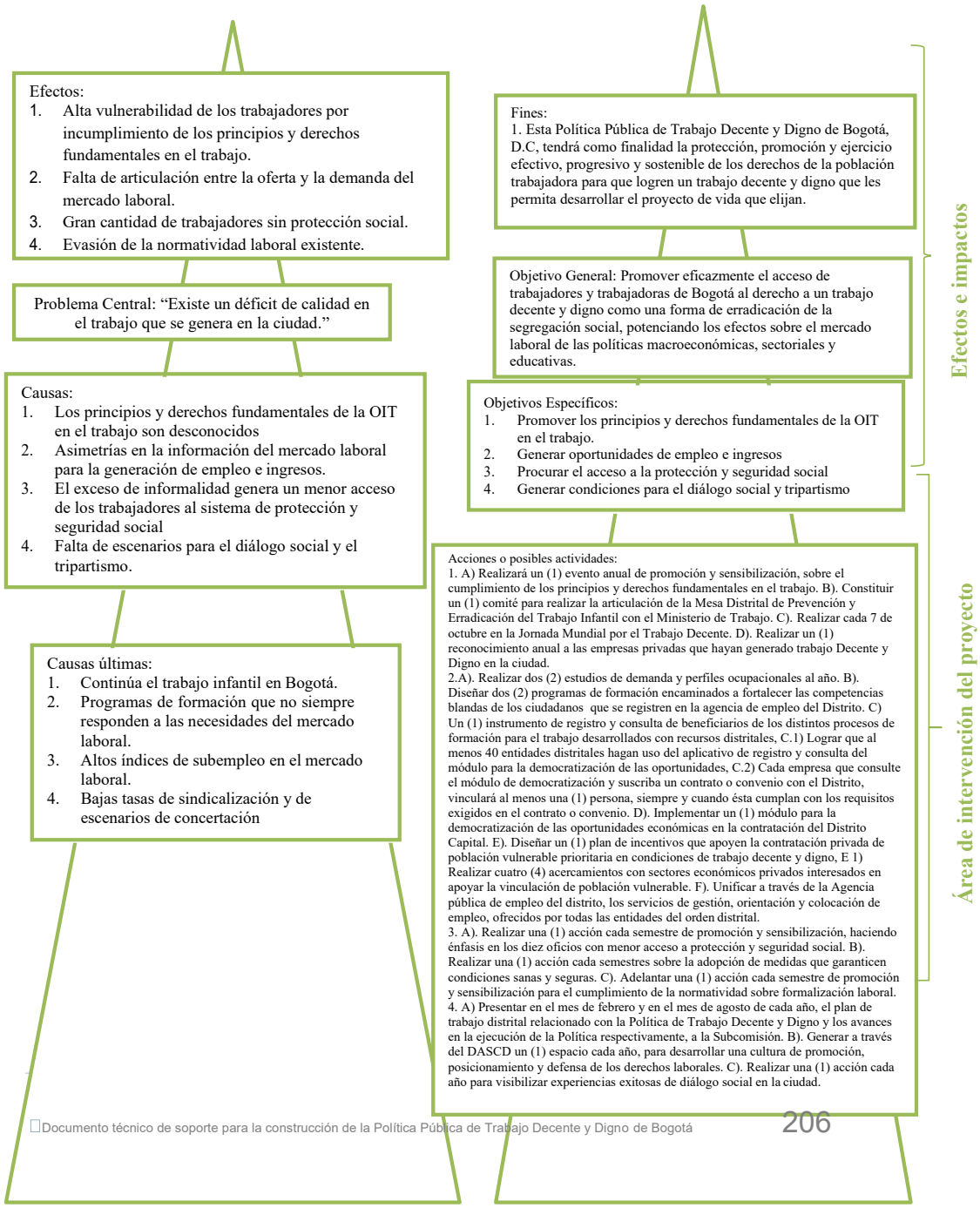
· **Tipo de investigación:**	Encuesta cuantitativa
· **Técnica de recolección:**	Presencial
· **Diseño muestral:**	Muestreo probabilístico, estratificado por localidad, de selección proporcional al tamaño de secciones cartográficas y, al interior de la selección proporcional al tamaño de la manzana, por cuotas al interior de esta
· **Población objetivo:**	Establecimientos productivos de cada una de las localidades de Bogotá, pertenecientes a los sectores industria, comercio y servicios, y por tamaños según tamaño (grandes, medianos, pequeños, micro establecimientos).
· **Informante:**	Hombres y mujeres mayores de 18 años, gerentes, dueños, administradores o personal de recursos humanos con conocimiento de las características de demanda laboral del establecimiento
· **Cobertura geográfica:**	19 localidades de la ciudad de Bogotá, a excepción de Sumapaz
· **Unidades de muestreo:**	Establecimientos productivos pertenecientes a los sectores industria, comercio y servicios, y por tamaños según tamaño (grandes, medianos, pequeños, micro establecimientos).
· **Unidades de observación:**	Los establecimientos productivos manufactureros, comerciales o de servicios, ubicados en alguna de las 19 localidades de la ciudad de Bogotá, excluyendo Sumapaz
· **Herramientas de captura:**	Dispositivos móviles de captura (uno por cada encuestador) que contaban con un aplicativo de captura diseñado a partir del formulario en papel entregado por la SDDE. Adicionalmente se desarrolló un aplicativo para trasponer y consolidar la información capturada
· **Periodo de recolección:**	Febrero a julio de 2013
· **Dominios de estudio:**	Tamaño de los establecimientos (Ley 905 de 2004 define grandes, medianos, pequeños, micro establecimientos); grandes ramas de actividad económica (industria, comercio y servicios) y localidad
· **Niveles de desagregación:**	Los tamaños de muestra permitieron derivar en realizar estimaciones con un nivel de precisión del 95% para los dominios de estudio definidos. Principales variables de estudio o análisis: Competencias laborales, características personales; mecanismos de búsqueda de personal, capacitación del personal ocupado
· **Año de referencia:**	2012
· **Muestra propuesta:**	7.811 establecimientos productivos.
· **Encuestas realizadas:**	6.846 establecimientos productivos.
· **Encuestas efectivas:**	6.639 establecimientos productivos.
· **Precisión:**	95% de confianza para alcanzar la representatividad sobre toda la población objetivo de la ciudad. .
· **Empresa que realizó el diseño muestral y recolectó la información:**	Yanhaas

ANEXO RECOMENDACIONES DOCUMENTO TÉCNICO DE SOPORTE - POLÍTICA DE TRABAJO DECENTE Y DIGNO DE BOGOTÁ.

1. Árbol de problemas



2. Árbol de objetivos



3. Definición de metas

Objetivo estratégico No. 1: Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo.

1. Realizará un (1) evento anual de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo, sobre el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
2. Constituir un (1) comité para realizar la articulación de la Mesa Distrital de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil con el Ministerio de Trabajo a través del Comité de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador– CETI.
3. Realizar cada 7 de octubre en la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, acciones de promoción y sensibilización a la ciudadanía y a los actores del mundo del trabajo, sobre el derecho al trabajo decente y los acuerdos y normas laborales que lo soportan y lo hacen exigible.
4. Realizar un (1) reconocimiento anual a las empresas privadas que hayan generado trabajo Decente y Digno en la ciudad.

Objetivo estratégico No. 2: Generar oportunidades de empleo e ingresos

1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo
1.1. Realizar dos (2) estudios de caso de demanda y perfiles ocupacionales para articular la oferta y la demanda del mercado de trabajo al año, debidamente documentados, enlistados, reseñados o clasificados por la Subdirección de Formación y Capacitación de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, que respondan a los requerimientos del mercado.
1.2. Diseñar dos (2) programas de formación encaminados a fortalecer las competencias blandas de los ciudadanos que se registren en la agencia de empleo del Distrito.
1.3. Un (1) instrumento de registro y consulta de beneficiarios de los distintos procesos de formación para el trabajo desarrollados con recursos distritales, la cual servirá de base de datos para realizar las consultas periódicas de los beneficiarios que serán sujeto de los procesos de democratización del punto 2.2.
2. Incremento de la demanda de trabajo
2.1. Realizar una (1) encuesta anual aleatoria sobre percepción de las condiciones laborales de los trabajadores de todas las entidades y organismos distritales, tanto de los sectores central, descentralizado (incluyendo entidades adscritas y vinculadas) y de las localidades, a la luz del trabajo decente y digno.
2.2. Implementar en el instrumento de registro y consulta un (1) módulo para la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable formada por entidades distritales.
2.2.1 Lograr que al menos 40 entidades distritales hagan uso del aplicativo de registro y consulta del módulo para la democratización de las oportunidades.

2.2.2 Cada empresa que consulte el módulo de democratización y suscriba un contrato o convenio con el Distrito, vinculará al menos una (1) persona, siempre y cuando ésta cumplan con los requisitos exigidos en el contrato o convenio.
2.3. Diseñar un (1) plan de incentivos que apoyen la contratación privada de población vulnerable prioritaria en condiciones de trabajo decente y digno.
2.3.1 Realizar un (1) acercamiento con al menos un sector económico interesado en apoyar la vinculación de población vulnerable.
3. Optimización del funcionamiento del mercado laboral
3.1. Unificar a través de la Agencia pública de empleo del distrito, los servicios de gestión, orientación y colocación de empleo, ofrecidos por todas las entidades del orden distrital.

Objetivo estratégico No. 3: Procurar el acceso a la protección y seguridad social

1. Realizar una (1) acción cada semestre de promoción y sensibilización sobre el acceso a protección y seguridad social, haciendo énfasis en los diez oficios con menor acceso a protección y seguridad social.
2. Realizar una (1) acción cada semestre de promoción y sensibilización sobre la adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras.
3. Adelantar una (1) acción cada semestre de promoción y sensibilización para el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral con agremiaciones u organizaciones de la economía popular, comunitarias, mutuales o de sectores informales.

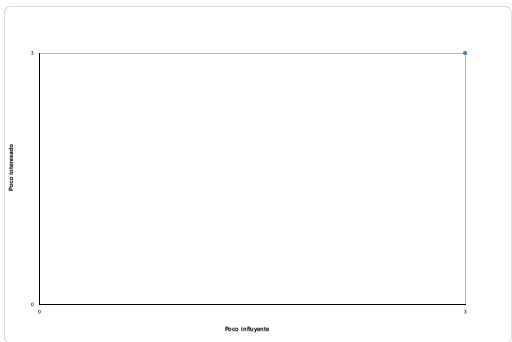
Objetivo estratégico No. 4: Generar condiciones para el diálogo social y tripartismo

1. Presentar en el mes de febrero y en el mes de agosto de cada año a través de un grupo de representantes de la Comisión Intersectorial para la Generación de Empleo e Ingresos y Oportunidades Económicas del Distrito el plan de trabajo distrital relacionado con la Política de Trabajo Decente y Digno y los avances en la ejecución de la Política respectivamente, a la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales de Bogotá, como espacio tripartito de diálogo social.
2. Generar a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital un (1) espacio cada año, para desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento y defensa de los derechos laborales.
3. Realizar una (1) acción cada año para visibilizar experiencias exitosas de diálogo social en la ciudad.

MAPA DE ACTORES EN EL MARCO DEL TRABAJO DECENTE
Instrumento de identificación de actores clave

ANÁLISIS MAPA DE ACTORES

No.	Nombre del actor institucional clave	Dependencia	Tipología (Gobierno, Cooperación Internacional, Academia, Sector Privado, Gremios económicos Organizaciones Civiles y/o sin ánimo de lucro).	Rol en el proceso Principales roles (funciones, objetivos principales) en el marco del trabajo decente	Relación con objetivos del trabajo decente (marque con x, opción múltiple)				¿En que espacios de discusión participa este actor clave?	Relación predominante	Nivel de influencia: La calificación y promedio de las siguientes variables dan como resultado el nivel de influencia de los actores analizados.		Nivel de Interes: La calificación y promedio de las siguientes variables dan como resultado en nivel de interés de los actores analizados			Calificación por tipo de actor Desempeño de los actores teniendo en cuenta los resultados globales de las variables anteriores.	Calificación total: La suma y promedio de las variables calificadas permiten analizar los actores bajo este atributo a nivel de influencia y su nivel de interes	
					Objetivo 1: Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	Objetivo 2: Generar oportunidades de empleo e ingresos.	Objetivo 3: Promover el acceso a la protección y seguridad social.	Objetivo 4: Generar condiciones para el dialogo social tripartito.		Relaciones activas con respecto a la promoción del trabajo decente	Influencia institucional	Jurisdicción y ámbito territorial	Interés en estrategias territoriales a favor del trabajo decente	Participación en espacios de discusión	Compatibilidad entre objetivos misionales y la promoción del trabajo decente		Total Nivel de influencia (de y)	Total Nivel de Interes (de x)
1	Ministerio del Trabajo	Viceministerio de subsidio familiar y empleo	Gobierno	Entidad líder de sector trabajo promoción del empleo GATT	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	3
2	Ministerio del Trabajo	Viceministerio de relaciones laborales	Gobierno	Entidad líder de sector trabajo garantía de derechos laborales	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	3
3	Ministerio del Trabajo	Dirección territorial Bogotá	Gobierno	Cumplimiento de la normatividad laboral	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	3
4	SENA	Dirección territorial Bogotá	Gobierno	Proceso formación para el trabajo y empleabilidad	X	X		X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	2	3	3	3	3	3	0	3	3
5	Colpensiones	Dirección territorial Bogotá	Gobierno	Seguridad social, pisos de protección social	X		X		Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	3
6	UAECOB	Articulación	Gobierno	Trabajo decente en organizaciones civiles	X	X			Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	2	2	2	3	3	3	0	2	2,66667
7	UAESPE	Articulación	Gobierno	Empleo		X			Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	2	2	2	3	3	3	0	2	2
8	SIDE Alcaldía	SEF	Gobierno	Trabajo decente Política Pública	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	3
9	UAGC	Articulación	Gobierno	Empleo	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	2	2	1	1	3	0	2	1,66667
10	CUT	Presidencia/secretaría técnica	Organizaciones civiles	Dialogo social	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	2	2	3	3	3	0	2	3
11	CTC	Presidencia/secretaría técnica	Organizaciones civiles	Dialogo social	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	2	2	3	3	3	0	2	2,66667
12	CGT	Presidencia/secretaría técnica	Organizaciones civiles	Dialogo social	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	2	2	3	3	3	0	2	3
13	RENALCO	Dirección ejecutiva	Gremios	Empleo	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	2,66667
14	ANDI	Dirección ejecutiva	Gremios	Empleo	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	1	1	3	0	3	1,66667
15	ACOPI	Dirección ejecutiva	Gremios	Empleo	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	3	3	3	3	3	3	0	3	3
16	Asobancaria	Dirección ejecutiva	Gremios	Empleo	X	X	X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	1	2	2	1	1	3	1	2	2,33333
17	Confederación de Pensionados de Colombia	Presidencia/secretaría técnica	Organizaciones civiles	Empleo			X	X	Subcomisión de concertación de Política Salarial y Laboral de Bogotá	1	1	1	1	1	3	1	1	1,66667



GUIA DE CALIFICACION	
Relaciones activas con respecto a la promoción del trabajo decente	
Relaciones predominantes	Califique 1. Relaciones apáticas, si hay una baja credibilidad frente a la temática del trabajo decente.
	Califique 2. Relaciones indiferentes, si hay una baja interacción por desconocimiento o desinformación.
	Califique 3. Relaciones armónicas de confianza y colaboración, si predomina una alta coincidencia entre los objetivos organizacionales y actividades propuestas en el marco del trabajo decente.
Análisis de influencia: La suma promedio de las dos variables (Influencia institucional y Jurisdicción y ámbito territorial)	
Influencia institucional	Califique 1. Influencia baja o nula
	Califique 2. Influencia moderada
	Califique 3. Alta capacidad de inlfuir
Jurisdicción y ámbito territorial	Califique 1. Baja o nula
	Califique 2. Media
	Califique 3. Alta
Análisis de interés: La suma promedio de las tres variables(Interés en estrategias territoriales a favor del trabajo decente; Participación en espacios de discusión; Compatibilidad entre objetivos misionales y la promoción del trabajo decente)	
Interés en estrategias territoriales a favor del trabajo decente	Califique 1. Poco o ningún interés
	Califique 2. Interés moderado
	Califique 3. Alto interés
Participación en espacios de discusión	Califique 1. Baja o nula
	Califique 2. Media
	Califique 3. Alta
Compatibilidad entre objetivos misionales y la promoción del trabajo decente	Califique 1. Baja o nula
	Califique 2. Media
	Califique 3. Alta
Mapa de actores interactivo	
Calificación por tipo de actor	Califique 0. Actor clave: Lidera, propone y participa, tiene un alto nivel de interés e influencia, desarrollan acciones en promoción del trabajo decente.
	Califique 1. Actor primario: Con alta influencia pero menor interés, participa pero se requiere de su mayor interacción.
	Califique 2. Actor secundario: Participa pero no tiene una alta incidencia en las acciones

Política Pública Trabajo Decente y Digno

Documento CONPES D.C.	
Fecha de aprobación:	
Fecha de actualización	
Fecha de corte de seguimiento:	
Sector líder: Desarrollo Económico	
Sector corresponsable 1:	Entidad 1:
Entidad líder:	
Sector corresponsable 2:	

Objetivo General de la Política Pública: Promover eficazmente el acceso de trabajadores y trabajadoras de Bogotá, D.C., al derecho de tener un trabajo decente y digno como una forma de erradicación de la segregación social, potenciando los efectos sobre el mercado laboral de las políticas macroeconómicas, sectoriales y educativas.

Objetivo específico	Importancia relativa del objetivo específico (%)	Resultado esperado	Importancia relativa del resultado (%)	Nombre del indicador de resultado	Fórmula del indicador de resultado	Enfoque	Tipo de anualización	Línea base		Tiempos de ejecución		Indicadores de resultado															Indicadores de producto		
													Metas anuales de resultado														Meta de resultado final			
								Valor	Año	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Meta 2029	Meta 2030	Meta 2031	Meta 2032	Meta 2033	Meta 2034	Meta 2035	Meta 2036	Meta 2037	Meta 2038		Producto esperado	Importancia relativa del producto (%)
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo	0,23%	Disminución de la segregación ocupacional según sexo	*Indice de segregación ocupacional según sexo* *(Proporción de mujeres ocupadas/población ocupada)*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	46,70%	2019	2024	2038		46,20%	45,74%	45,28%	44,83%	44,38%	43,94%	43,50%	43,06%	42,63%	42,20%	41,78%	41,36%	40,95%	40,54%	40,14%	40,14 %	P1.1.1 Servicios de sensibilización a la ciudadanía, empresarios y actores del mundo del trabajo, sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo según normatividad vigente.	5,75%
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo	0,23%	Disminución de la segregación ocupacional según sexo	Indice de segregación ocupacional según sexo *(Proporción de mujeres ocupadas/población ocupada)*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	46,70%	2019	2024	2038		46,20%	45,74%	45,28%	44,83%	44,38%	43,94%	43,50%	43,06%	42,63%	42,20%	41,78%	41,36%	40,95%	40,54%	40,14%	40,14 %	P1.1.2 Servicios de identificación, visibilización y reconocimiento de empresas y entidades con buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, en el marco del día mundial del trabajo decente 7 de octubre.	5,75%
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo	0,23%	Disminución de la segregación ocupacional según sexo	**Indice** de segregación ocupacional según sexo *(Proporción de mujeres ocupadas/población ocupada)*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	46,70%	2019	2024	2038		46,20%	45,74%	45,28%	44,83%	44,38%	43,94%	43,50%	43,06%	42,63%	42,20%	41,78%	41,36%	40,95%	40,54%	40,14%	40,14 %	P1.1.3 Servicio de capacitación a prestadores de servicios turísticos y a nuevos y/o cadena de valor frente al tema del trabajo decente y digno.	5,75%
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo	0,23%	Disminución de la segregación ocupacional según sexo	Indice de segregación ocupacional según sexo *(Proporción de mujeres ocupadas/población ocupada)*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	46,70%	2019	2024	2038		46,2%	45,7%	45,3 %	44,8%	44,4%	43,9%	43,5%	43,1%	42,6%	42,2%	41,8%	41,4%	41,0%	40,5%	40,1%	40,1 4%	P1.1.4 Concursos de mérito para la formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático para la provisión de vacantes que conlleven a la eliminación de la discriminación por motivo de empleo y ocupación.	5,75%
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá	0,23%	Disminución de la tasa de trabajo infantil.	Tasa de trabajo infantil *TTI= (Población que trabaja 5 - 17 años/Población total 5- 17 años)*100*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	1,80%	2019	2024	2038		1,80%	1,71%	1,62 %	1,54%	1,47%	1,39%	1,32%	1,26%	1,19%	1,13%	1,08%	1,03%	0,97%	0,92%	0,88%	0,88%	P1.2.1 Servicios de sensibilización y sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil.	5,75%
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá	0,23%	Disminución de la tasa de trabajo infantil.	Tasa de trabajo infantil *TTI= (Población que trabaja 5 - 17 años/Población total 5- 17 años)*100*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	1,80%	2021	2024	2038		1,80%	1,71%	1,62 %	1,54%	1,47%	1,39%	1,32%	1,26%	1,19%	1,13%	1,08%	1,03%	0,97%	0,92%	0,88%	0,88%	P1.2.2 Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) con madres, padres y cuidadores productor a/m del sector rural sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.	5,75%
OE1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente.	25%	R 1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá	0,23%	Disminución de la tasa de trabajo infantil.	Tasa de trabajo infantil *TTI= (Población que trabaja 5 - 17 años/Población total 5- 17 años)*100*	Enfoque de Derechos Humanos	Decreciente	1,80%	2021	2024	2038		1,80%	1,71%	1,62 %	1,54%	1,47%	1,39%	1,32%	1,26%	1,19%	1,13%	1,08%	1,03%	0,97%	0,92%	0,88%	0,88%	P1.2.3 Jornadas de sensibilización para la prevención y erradicación de trabajo infantil en las actividades económicas informales y plazas de mercado del D.C. IPES	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.1. Estudio de demanda laboral y perfiles ocupacionales con especial énfasis en mujeres y jóvenes que determine inventarios para articular la oferta y la demanda del mercado laboral.	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.2. Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C., que permita hacer seguimiento anual sobre el comportamiento de las características de trabajo decente y digno en la ciudad.	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.3. Instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la oferta de, por grupos etarios, género y sectores económicos	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.4 Servicios que promuevan el tránsito laboral de los jóvenes (Educación Media, Formación postmedia, intermediación laboral y empleabilidad)	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.5 Servicios de formación en competencias socioemocionales y transversales de la ciudadanías, con especial énfasis en mujeres y jóvenes y población sujeta de protección especial.	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.6 Programa para la democratización de las oportunidades económicas en la ruralidad del Distrito Capital para población vulnerable (personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con vida para trabajar dentro de los procesos contractuales del distrito).	5, 75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados en el distrito t/Número de empleos colocados en el distrito t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.7. Servicios de gestión empresarial que incorpore los enfoques diferencial y poblacional con esto reste oportunidad para la generación de empleo, conectando apuestas de productividad y competitividad de la ciudad.	5,75%
OE2. Generar oportunidades de empleo e ingresos.	25%	R 2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.	0,23%	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.	(Número de empleos gestionados desde APED-t/Número de empleos gestionados desde la APED-t-1)-1)*100	Territorial	Creciente	2%	2022	2024	2038		2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2 %	2,0%	P2.1.8 Servicios de gestión y colocación de empleo basados en el Modelo de Inclusión Laboral y enfoque diferencial a través de la agencia pública de empleo del distrito como mecanismo formal de gestión de empleo.	5,75%
OE3. Promover el acceso a la protección y seguridad social.	25%	R 3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.	0,23%	Porcentual de personas vinculadas o afiliadas al sistema de seguridad social tendiente a la formalización laboral	(Número de personas afiliadas en alguno de los sistemas de seguridad social/ Número de personas asesoradas o capacitadas sobre alguno de los sistemas de seguridad social)*100	Territorial	Creciente	4%	2022	2024	2038		2%	5%	5%	5%	5%	3%	6%	6%	6%	6%	4%	7%	7%	7%	7 %	7%	P3.1.1. Asesoría para el acceso y la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, promoción y socialización de los beneficios de la formalización laboral para los trabajadores informales.	5,75%
OE3. Promover el acceso a la protección y seguridad social.	25%	R 3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.	0,23%	Porcentual de personas vinculadas o afiliadas al sistema de seguridad social tendiente a la formalización laboral	(Número de personas afiliadas en alguno de los sistemas de seguridad social/ Número de personas asesoradas o capacitadas sobre alguno de los sistemas de seguridad social)*100	Territorial	Creciente	4%	2022	2024	2038		2%	5%	5%	5%	5%	3%	6%	6%	6%	6%	4%	7%	7%	7%	7 %	7%	P3.1.2. Programa de promoción y difusión sobre los pisos de protección social y Beneficios Económicos Periódicos BEPS a unidades productivas en proceso de formalización.	5,75%
OE3. Promover el acceso a la protección y seguridad social.	25%	R 3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.	0,23%	Porcentual de personas vinculadas o afiliadas al sistema de seguridad social tendiente a la formalización laboral	(Número de personas afiliadas en alguno de los sistemas de seguridad social/ Número de personas asesoradas o capacitadas sobre alguno de los sistema de seguridad social)*100	Territorial	Creciente	4%	2022	2024	2038		2%	5%	5%	5%	5%	3%	6%	6%	6%	6%	4%	7%	7%	7%	7 %	7%	P3.1.3. Acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables a trabajadores y trabajadoras informales en el distrito.	5, 75%
OE3. Promover el acceso a la protección y seguridad social.	25%	R 3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.	0,23%	Porcentual de personas vinculadas o afiliadas al sistema de seguridad social tendiente a la formalización laboral	(Número de personas afiliadas en alguno de los sistemas de seguridad social/ Número de personas asesoradas o capacitadas sobre alguno de los sistema de seguridad social)*100	Territorial	Creciente	4%	2022	2024	2038		2%	5%	5%	5%	5%	3%	6%	6%	6%	6%	4%	7%	7%	7%	7 %	7%	P3.1.4 Fortalecimiento de Prácticas institucionales en materia de seguridad y Salud en el Trabajo	5,75%
OE3. Promover el acceso a la protección y seguridad social.	25%	R 3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.	0,23%	Porcentual de personas vinculadas o afiliadas al sistema de seguridad social tendiente a la formalización laboral	(Número de personas afiliadas en alguno de los sistemas de seguridad social/ Número de personas asesoradas o capacitadas sobre alguno de los sistema de seguridad social)*100	Territorial	Creciente	4%	2022	2024	2038		2%	5%	5%	5%	5%	3%	6%	6%	6%	6%	4%	7%	7%	7%	7 %	7%	P3.1.5 Estrategia de Entornos Laborales saludables en las Unidades de Trabajo Informal	5, 75%
OE4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.	25%	Incremento de personas participantes en actividades de promoción, posicionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva	0,23%	Variación porcentual de personas vinculadas en actividades de promoción, posicionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de diálogos social tripartito. %/Número de personas vinculadas en actividades promoción, posicionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de diálogo social tripartito. t-1)-1)*100	Enfoque de Derechos Humanos	Creciente	0%	N/D	2024	2038		1,0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	1,0%	10%	10%	10%	P4.1.1 Servicios de participación en la Subcomisión de Concertación de Política Salarial y Laboral.	5,75%
OE4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.	25%	R 4.1. Incremento de personas participantes en actividades de promoción, posicionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de diálogo social tripartito.	0,23%	Variación porcentual de personas vinculadas en actividades de promoción, posicionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de diálogo social tripartito.	(Número de personas vinculadas en actividades promoción, posicionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de diálogo social tripartito. t-1)-1)*100	Enfoque de Derechos Humanos	Creciente	0%	N/D	2024	2038		1,0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	1,0%	10%	10%	10%	P4.1.2 Procesos de formación para sobre labores y servidores públicos en el fortalecimiento de competencias de diálogo social	5,75%

Entidad 2:

Sector correspondiente 3:

Nombre indicador de producto	Fórmula del indicador de producto	ODS	Meta ODS	Enfoque	Tipo de anualización	Indicador del PDD	Código Meta PDD	Línea base		Tiempo de ejecución		Metas anuales de producto															Meta de producto Final	2023		
								Valor	Año	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Meta 2023	Meta 2024	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Meta 2029	Meta 2030	Meta 2031	Meta 2032	Meta 2033	Meta 2034	Meta 2035	Meta 2036	Meta 2037	Meta 2038		Costo Estimado	Recurso disponible.	Fuente de financiación
Número Personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.	Sumatoria de personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Suma	N/A	N/A	0	2022	2023	2038	150	300	306	312	318	325	331	338	345	351	359	366	373	380	388	396	5338	$ 135,00	$135,00	Proyecto de inversión
Número de empresas y entidades identificadas, vitalizadas y reconocidas sus buenas practicas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo	Sumatoria de empresas y entidades identificadas, vitalizadas y reconocidas sus buenas practicas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo Decente.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Creciente	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto	122	30	2021	2023	2038	45	45	46	47	48	48	49	50	51	51	52	53	54	54	55	56	56	35	35	Proyecto de inversión
Número de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor asesorados con lineamientos para establecer un trabajo decente y digno.	Sumatoria de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor asesorados con lineamientos para establecer un trabajo decente y digno.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales	Enfoque de Derechos	Suma	Fortalecer 240 prestadores de servicios turísticos de la ciudad en el programa de turismo sostenible, que incluya un 2% con énfasis turismo	0	2022	2023	2038	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	240	$3,00	3,00	Inversión
Número de concursos de méritos para la provisión de vacantes que contienen acto eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	Número de personas que ocupan cargos de carrera administrativa en el Distrito Capital.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Suma	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	122	0	2021	2023	2038	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00		
Número de jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá	Sumatoria de jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	Poblacional	Suma	Número de niños, niñas y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	43	5015	5035	2023	2038	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	160	25	25	Otros Distrito
Padres, padres y cuidadores productores y/o del sector rural con acciones de información, Educación y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo	Sumatoria de madres, padres y cuidadores productores del sector rural con acciones de información, Educación y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculación de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	Territorial/Poblacional	Constante	N/A	N/A	0	0	2023	2038	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	73	73,49	012 - Aporte Ordinario | Otros del Distrito Para Comprometer en 2023|570 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública
Número de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales	Sumatoria de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	Territorial/Poblacional	Constante	Número de niños, niñas y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	43	1	2022	2023	2038	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	12,00	12,00	1-100-RO.01 Recursos Distrito
Número de estudios de demanda laboral y perfiles ocupacionales elaborados por la SDDE	Sumatoria de estudios de demanda laboral y perfiles ocupacionales elaborados por la SDDE	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Suma	menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	122	1	2012	2023	2038	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	5	$ 723,70	723,70	Proyecto de inversión
Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.	Sumatoria de actualizaciones de la información publicada en el monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Constante	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	122	1	2022	2023	2038	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	$10,00	10,00	Proyecto de inversión
Número de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la oferta, por grupos etarios, género y sectores económicos	Sumatoria de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la oferta, por grupos etarios, género y sectores económicos	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Constante	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	122	1	2022	2023	2038	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	$1.00,00	10.0,00	Proyecto de inversión
Número de jóvenes que participan en los servicios que promueven el transito laboral (Educación media, formación postmedia, intermediación laboral y empleabilidad)	Sumatoria de jóvenes que participan en los servicios que promueven el transito laboral (Educación media, formación postmedia, intermediación laboral y empleabilidad)	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque Diferencial / Poblacional	Suma	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	122	400	2022	2023	2038	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400	640 0	$ 102,00	1 02,00	Proyecto de inversión
Número de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial)	Sumatoria de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial)	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque Diferencial / Poblacional	Suma	nuevas competencias, bilinguismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la	119	3485	2021	2023	2038	3485	3485	3555	3626	3698	3698	3772	3848	3925	3925	4003	4083	4165	4165	4248	4333	62014	$ 199,00	1 99,00	Proyecto de inversión
Número de personas colocadas a través del programa para la de mostración de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	Sumatoria de personas colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque Diferencial / Género	Suma	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto	122	927	2_021	2023	2038	927	927	946	964	984	984	1003	1023	1044	1044	1065	1086	1108	1108	1130	1153	16496	$ 500,00	5 00,00	Proyecto de inversión
Número de vacantes de trabajo con enfoque diferencial	Sumatoria de vacantes de trabajo con enfoque diferencial	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque Diferencial /género	Suma	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas	122	1835	2021	2023	2038	1872	1909	1947	1986	2026	2067	2108	2150	2193	2237	2282	2327	2374	2421	2470	2519	34887	$ 662,40	6 62,40	Proyecto de inversión
Número de personas colocadas con enfoque diferencial a través de los servicios de gestión y colocación de la agencia pública de empleo del distrito.	Número de personas colocadas con enfoque diferencial a través de los servicios de gestión y colocación de la agencia pública de empleo del distrito.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque Diferencial / Poblacional	Suma	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que	122	16849	2022	2023	2038	16849	16849	17186	17530	17880	17880	18238	18603	18975	18975	19354	19741	20136	20136	20539	20950	299820	$2.000,00	2.000,00	Proyecto de inversión
Personas que realizan trabajo informal asesoradas sobre el proceso acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales	Sumatoria de personas que realizan trabajo informal asesoradas en el proceso de acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	Territorial/Poblacional	Suma	N/A	N/A	17945	2021	2023	2038	18000	14000	18500	18500	18500	14000	19000	19000	19000	15000	20000	21000	20000	20000	20000	289500	53,00	53,00	012 - Aporte Ordinario | Otros del Distrito Para Comprometer en 2023|570 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública
Número de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pilos de protección social en el distrito y BEPS.	Sumatoria de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pilos de protección social en el distrito y BEPS.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Poblacional	Suma	N/A	275	32	2022	2023	2038	120	120	122	125	127	127	130	132	135	135	138	141	143	143	146	149	213 3	$22,68	22,68	Proyecto de inversión
Trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables	Sumatoria de trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	Territorial/Poblacional	Suma	N/A	N/A	17945	2021	2023	2038	18000	14000	18500	18500	18500	14000	19000	19000	19000	15000	20000	21000	20000	20000	20000	289500	418,11	418,11	012 - Aporte Ordinario | Otros del Distrito Para Comprometer en 2023|570 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública
Entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo	Número de entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Constante	N/A	N/A	N/A	N/A	2023	2038	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54 0	52,50	52,50	Inversión
Unidades de trabajo informal que implementan la Estrategia de entornos laborales saludables	Sumatoria de Unidades de trabajo informal que implementaron la Estrategia de entornos laborales saludables	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios	Territorial/Poblacional	Suma	N/A	N/A	11421	2021	2023	2038	12000	9200	12300	12300	12300	12200	12600	12600	12600	9000	13300	13300	13300	9400	13300	13300	193000	836,21	836,21	012 - Aporte Ordinario | Otros del Distrito Para Comprometer en 2023|570 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública
Número de jornadas de participación y apuntes de diálogo social.	Sumatoria de actividades adelantadas en el marco de la SCPSLD en cumplimiento del Plan de Diálogo Social anual.	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Constante	N/A	N/A	12	2022	2023	2038	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	1.2	$90,00	90,00	Proyecto de inversión
Colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social	Número de colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Enfoque de Derechos	Suma	N/A	N/A	0	2021	2023	2038	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	5.0	800	39,00	39,00	Fundamento

FORMATO DE PLAN DE ACCION POLITICAS PÚBLICAS

Entidad 3:

	2024				2025				2026				2027				20	
Codigo Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible.	Fuente de financiación	Codigo Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible.	Fuente de financiación	Codigo Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Codigo Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Codigo Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible
7863	141, 75	141, 75	Proyecto de inversión	7863	$141, 75	141, 75	Proyecto de inversión	PD	$148, 84	148, 84	Proyecto de inversión	PD	156, 28	156,2 8	Proyecto de inversión	PD	164, 09	164, 09
7.863	42	42	Proyecto de inversión	7.86 3	44	44	Proyecto de inversión	PD	46	46	Proyecto de inversión	PD	47	47	Proyecto de inversión	PD	4 8	48
7705	$3 ,00	3 ,00	Inversión		$3,00	3,00	Inversión	PD	$3, 00	3, 00	Inversión	PD	$3,0 0	3,00	Inversión	PD	$ 3,00	3,00
7744	27	27	Otros Distrito	7744	28	28	N/A	PD	29	29	N/A	PD	29	29	N/A	PD	3 0	30
7828	77 ,09	77, 09	012 - Aporte Ordinario (Otros del Distrito Para Comprometer en 2021)170 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública s	7 828	80, 94	80,94	PD	PD	84, 99	84 ,89	PD	PD	89,5 8	89, 58	PD	PD	9 4,86	94, 86
7548 77 72 77 73	12 ,00	12, 00	1-10 0 F001. Recursos Distrito	7 548 7772 7773	12, 00	12,00		PD	12, 00	12 ,00		PD	12,0 0	12, 00		PD	1 2,00	12, 00
	0, 00	0 ,00	Proyecto de inversión		0,00	0, 00		PD	79 6,07	796, 07	0 ,00	PD	0, 00	0,00	0, 00	PD	0, 00	0,00
	11 ,00	11, 00	Proyecto de inversión		12, 10	12,10		PD	13, 31	13 ,31	0 ,00	PD	14,6 4	14, 64	0, 00	PD	16,11	16, 11
	110 ,00	110 ,00	Proyecto de inversión		121,00	121, 00		PD	13 3,10	133, 10	0 ,00	PD	146, 40	146,40	0, 00	PD	161, 05	16 1,05
7863	107, 10	107, 10	Proyecto de inversión	7863	112, 46	112, 46	Proyecto de inversión	PD	11 8,08	118, 08	Proyecto de inversión	PD	123, 98	123,98	Proyecto de inversión	PD	130, 18	130, 18
7863	208, 95	208 ,95	Proyecto de inversión	7 863	219, 40	219, 40	Proyecto de inversión	PD	23 0,37	230, 37	Proyecto de inversión	PD	241, 89	241,89	Proyecto de inversión	PD	253, 98	253, 98
7863	525, 00	525, 00	Proyecto de inversión	7 863	551, 25	551, 25	Proyecto de inversión	PD	578, 81	578, 81	Proyecto de inversión	PD	607, 75	607,75	Proyecto de inversión	PD	638, 14	638, 14
7863	695, 52	695, 52	Proyecto de inversión	7 863	730, 30	730, 30	Proyecto de inversión	PD	766, 81	766, 81	Proyecto de inversión	PD	805, 15	8 05,15	Proyecto de inversión	PD	845, 41	845, 41
7863	2. 100, 00	2.10 0,00	Proyecto de inversión	7 863	2. 205, 00	2.205, 00	Proyecto de inversión	PD	2.3 15,25	2. 315, 25	Proyecto de inversión	PD	2.431, 01	2. 431,0 1	Proyecto de inversión	PD	2. 552, 56	2.5 52,56
7828	55, 60	55,6 0	012 - Aporte Ordinario (Otros del Distrito Para Comprometer en 2023)170 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública s	78 28	58, 38	5 8,38	PD	PD	61, 29	61, 29	P D	PD	64,60	64, 60	PD	PD	68 ,42	68, 42
7842	$24,4 9	24,4 9	Proyecto de inversión	78 42	26, 45	2 6,45	Proyecto de inversión	7842	28, 57	28, 57	Proyecto de inversión	PD		30, 86	Proyecto de inversión	PD	33,32	33,3 2
7828	438,5 9	438, 59	012 - Aporte Ordinario (Otros del Distrito Para Comprometer en 2023)170 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública s	78 28	4 60,52	460, 52	PD	PD	483, 55	483,5 5	P D	PD	509, 66	5 09,66	PD	PD	539, 73	539, 73
7 6 70	66, 00		Inversión	7.670 ,00	66, 00		Inversión	PD	66, 00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66 ,00	
7828	877,1 9	877, 19	012 - Aporte Ordinario (Otros del Distrito Para Comprometer en 2023)170 - SGP - Participaciones para Salud - Salud pública s	78 28	9 21,05	921, 05	PD	PD	967, 10	967,1 0	P D	PD	1.019 ,32	1. 019,3 2	PD	PD	1. 079, 46	1.0 79,46
7863	94, 50	94,5 0	Proyecto de inversión	78 63	99, 23	9 9,23	Proyecto de inversión	PD	104, 19	104,1 9	Proyecto de inversión	PD	109, 40	1 09,40	Proyecto de inversión	PD	114,8 7	114, 87
	39, 00	39,00	Funcionamiento		39, 00	3 9,00	Funcionamiento		39,0 0	39, 00	Funcionamiento	PD	39,00	39, 00	Funcionamiento	PD	39, 00	39,0 0

Costos estimados y Recursos disponibles

2029						2030				2031				2032				
Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado
Proyecto de inversión	PD	172,30	172,30	Proyecto de inversión	PD	180,91	180,91	Proyecto de inversión	PD	189,96	189,96	Proyecto de inversión	PD	199,46	199,46	Proyecto de inversión	PD	209,43
Proyecto de inversión	PD	49	49	Proyecto de inversión	PD	50	50	Proyecto de inversión	PD	51	51	Proyecto de inversión	PD	52	52	Proyecto de inversión	PD	53
Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00
N/A	PD	31	31	N/A	PD	32	32	N/A	PD	33	33	N/A	PD	35	35	N/A	PD	36
PD	PD	100,46	100,46	PD	PD	105,88	105,88	PD	PD	110,65	110,65	PD	PD	115,19	115,19	PD	PD	120,99
	PD	12,00	12,00		PD	12,00	12,00		PD	12,00	12,00		PD	12,00	12,00		PD	12,00
0,00	PD	0,00	0,00	0,00	PD	875,68	875,68	0,00	PD	0,00	0,00	0,00	PD	0,00	0,00	0,00	PD	0,00
0,00	PD	17,72	17,72	0,00	PD	19,49	19,497171	0,00	PD	21,435888	21,4359	0,00	PD	23,58	23,58	0,00	PD	25,94
0,00	PD	177,16	177,16	0,00	PD	194,87	194,87	0,00	PD	214,36	214,36	0,00	PD	235,79	235,79	0,00	PD	259,37
Proyecto de inversión	PD	136,69	136,69	Proyecto de inversión	PD	143,52	143,52	Proyecto de inversión	PD	150,70	150,70	Proyecto de inversión	PD	158,24	158,24	Proyecto de inversión	PD	166,15
Proyecto de inversión	PD	266,68	266,68	Proyecto de inversión	PD	280,01	280,01	Proyecto de inversión	PD	294,01	294,01	Proyecto de inversión	PD	308,71	308,71	Proyecto de inversión	PD	324,15
Proyecto de inversión	PD	670,05	670,05	Proyecto de inversión	PD	703,55	703,55	Proyecto de inversión	PD	738,73	738,73	Proyecto de inversión	PD	775,66	775,66	Proyecto de inversión	PD	814,45
Proyecto de inversión	PD	887,68	887,68	Proyecto de inversión	PD	932,06	932,06	Proyecto de inversión	PD	978,67	978,67	Proyecto de inversión	PD	1.027,60	1.027,60	Proyecto de inversión	PD	1.078,98
Proyecto de inversión	PD	2.680,19	2.680,19	Proyecto de inversión	PD	2.814,20	2.814,20	Proyecto de inversión	PD	2.954,91	2.954,91	Proyecto de inversión	PD	3.102,66	3.102,66	Proyecto de inversión	PD	3.257,79
PD	PD	72,45	72,45	PD	PD	76,37	76,37	PD	PD	79,80	79,80	PD	PD	83,07	83,07	PD	PD	87,26
Proyecto de inversión	PD	35,99	35,99	Proyecto de inversión	PD	38,87	38,87	Proyecto de inversión	PD	41,98	41,98	Proyecto de inversión	PD	45,34	45,34	Proyecto de inversión	PD	48,96
PD	PD	571,58	571,58	PD	PD	602,44	602,44	PD	PD	629,55	629,55	PD	PD	655,36	655,36	PD	PD	688,99
Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66,00
PD	PD	1.143,15	1.143,15	PD	PD	1.204,88	1.204,88	PD	PD	1.259,10	1.259,10	PD	PD	1.310,73	1.310,73	PD	PD	1.376,79
Proyecto de inversión	PD	120,61	120,61	Proyecto de inversión	PD	126,64	126,64	Proyecto de inversión	PD	132,97	132,97	Proyecto de inversión	PD	139,62	139,62	Proyecto de inversión	PD	146,60
Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00

2033			2034				2035				2036				2037			
Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión
209,43	Proyecto de inversión	PD	219,90	219,90	Proyecto de inversión	PD	230,90	230,90	Proyecto de inversión	PD	242,44	242,44	Proyecto de inversión	PD	254,56	254,56	Proyecto de inversión	PD
53	Proyecto de inversión	PD	54	54	Proyecto de inversión	PD	55	55	Proyecto de inversión	PD	56	56	Proyecto de inversión	PD	58	58	Proyecto de inversión	PD
3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD	3,00	3,00	Inversión	PD
36	N/A	PD	37	37	N/A	PD	38	38	N/A	PD	40	40	N/A	PD	41	41	N/A	PD
120,99	P.D	PD	127,09	127,09	P.D	PD	133,49	133,49	PD	PD	140,22	140,22	PD	PD	147,29	147,29	PD	PD
12,00		PD	12,00	12,00		PD	12,00	12,00		PD	12,00	12,00		PD	12,00	12,00		PD
0,00	0,00	PD	963,24	963,24	0,00	PD	0,00	0,00	0,00	PD	0,00	0,00	0,00	PD	0,00	0,00	0,00	PD
25,94	0,00	PD	28,53	28,53	0,00	PD	31,38	31,38	0,00	PD	34,52	34,52	0,00	PD	37,97	37,97	0,00	PD
259,37	0,00	PD	285,31	285,31	0,00	PD	313,84	313,84	0,00	PD	345,23	345,23	0,00	PD	379,75	379,75	0,00	PD
166,15	Proyecto de inversión	PD	174,45	174,45	Proyecto de inversión	PD	183,18	183,18	Proyecto de inversión	PD	192,34	192,34	Proyecto de inversión	PD	201,95	201,95	Proyecto de inversión	PD
324,15	Proyecto de inversión	PD	340,36	340,36	Proyecto de inversión	PD	357,38	357,38	Proyecto de inversión	PD	375,24	375,24	Proyecto de inversión	PD	394,01	394,01	Proyecto de inversión	PD
814,45	Proyecto de inversión	PD	855,17	855,17	Proyecto de inversión	PD	897,93	897,93	Proyecto de inversión	PD	942,82	942,82	Proyecto de inversión	PD	989,97	989,97	Proyecto de inversión	PD
1.078,98	Proyecto de inversión	PD	1.132,93	1.132,93	Proyecto de inversión	PD	1.189,58	1.189,58	Proyecto de inversión	PD	1.249,05	1.249,05	Proyecto de inversión	PD	1.311,51	1.311,51	Proyecto de inversión	PD
3.257,79	Proyecto de inversión	PD	3.420,68	3.420,68	Proyecto de inversión	PD	3.591,71	3.591,71	Proyecto de inversión	PD	3.771,30	3.771,30	Proyecto de inversión	PD	3.959,86	3.959,86	Proyecto de inversión	PD
87,26	P.D	P.D	91,66	91,66	P.D	PD	96,28	96,28	PD	PD	101,13	101,13	PD	PD	106,23	106,23	PD	PD
48,96	Proyecto de inversión	P.D	52,88	52,88	Proyecto de inversión	PD	57,11	57,11	Proyecto de inversión	PD	61,68	61,68	Proyecto de inversión	PD	66,62	66,62	Proyecto de inversión	PD
688,39	P.D	P.D	723,09	723,09	P.D	PD	759,53	759,53	PD	PD	797,81	797,81	PD	PD	838,02	838,02	PD	PD
	Inversión	P.D	66,00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD	66,00		Inversión	PD
1.376,79	P.D	PD	1.446,18	1.446,18	P.D	PD	1.519,06	1.519,06	PD	PD	1.595,62	1.595,62	PD	PD	1.676,04	1.676,04	PD	PD
146,60	Proyecto de inversión	P.D	153,93	153,93	Proyecto de inversión	PD	161,63	161,63	Proyecto de inversión	PD	169,71	169,71	Proyecto de inversión	PD	178,19	178,19	Proyecto de inversión	PD
39,00	Funcionamiento	P.D	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD	39,00	39,00	Funcionamiento	PD

2038					Responsable de la ejecución						Corresponsables de la ejecución					
Costo Estimado	Recurso disponible	Fuente de financiación	Código Proyecto de Inversión	Costo total	Sector	Entidad	Dirección/Subdirección/Grupo/Unidad	Persona de contacto	Teléfono	Correo electrónico	Sector	Entidad	Dirección/Subdirección/Grupo/Unidad	Persona de contacto	Teléfono	Correo electrónico
267,29	267,29	Proyecto de inversión	PD	3055	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
59	59	Proyecto de inversión	PD	801	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
3,00	3,00	Inversión	PD	48	Desarrollo Económico	Instituto Distrital de Turismo	Subdirección de Desarrollo y Competitividad	Claudia Barrera	2100711 Ext. 1047	claudia.barrera@idt.gov.co						
				0	Gestión Pública	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital	Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público									
42	42	N/A	PD	533	Interación Social	Secretaría Distrital de Integración Social	Subdirección para la Infancia	Luis Hernando Parra Nope	3180830	lparran@sdis.gov.co						
154,71	154,71	PD	PD	1757	Salud	Secretaria Distrital de Salud	Subsecretaría de Salud Pública	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090 Ext. 9752	amardila@saludcapital.gov.co						
12,00	12,00		PD	192	Desarrollo Económico	Instituto Para la Economía Social	Subdirección Gestión y Redes Sociales e Informalidad y Subdirección de Emprendimiento, Servicios empresariales y Comercialización	Luz Nereyda Moreno Mosquera / Andrea Orejarena	601 297 60 30	lnmoreno@ipes.gov.co azorejarena@ipes.gov.co						
1.059,00	1.059,00	0,00	PD	4418	Desarrollo Económico	Secretaría de Desarrollo Económico	Observatorio de Desarrollo Económico	María Catalina Bejarano Soto	3693777	mbejarano@sdde.gov.co	Desarrollo Económico					
41,77	41,77	0,00	PD	359	Desarrollo Económico	Secretaría de Desarrollo Económico	Observatorio de Desarrollo Económico	María Catalina Bejarano Soto	3693777	mbejarano@sdde.gov.co	Desarrollo Económico					
417,72	417,72	0,00	PD	3595	Desarrollo Económico	Secretaría de Desarrollo Económico	Observatorio de Desarrollo Económico	María Catalina Bejarano Soto	3693777	mbejarano@sdde.gov.co	Desarrollo Económico					
212,05	212,05	Proyecto de inversión	PD	2413	desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co	Educación	Secretaría Distrital de Educación	Dirección de Educación Media.			
413,71	413,71	Proyecto de inversión	PD	4708	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
1.039,46	1.039,46	Proyecto de inversión	PD	11829	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
1.377,08	1.377,08	Proyecto de inversión	PD	15671	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
4.157,86	4.157,86	Proyecto de inversión	PD	47315	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
111,58	111,58	PD	PD	1267	Salud	Secretaria Distrital de Salud	Subsecretaría de Salud Pública	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090 Ext. 9752	amardila@saludcapital.gov.co						
71,94	71,94	Proyecto de inversión	PD	688	Desarrollo Económico	Secretaría de Desarrollo Económico	SIPRE	Angélica María Segura Borrell	3693777 Ext. 172	asegura@desarrolloeconomico.gov	Desarrollo Económico	Secretaría de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación			
880,26	880,26	PD	PD	9996	Salud	Secretaria Distrital de Salud	Subsecretaría de Salud Pública	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090 Ext. 9752	amardila@saludcapital.gov.co						
66,00		Inversión	PD	977	Gestión Pública	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño	María Constanza Romero Oñate	601 3690038	mromero@servicioscivil.gov.co						
1.760,52	1.760,52	PD	PD	19992	Salud	Secretaria Distrital de Salud	Subsecretaría de Salud Pública	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090 Ext. 9752	amardila@saludcapital.gov.co						
187,10	187,10	Proyecto de inversión	PD	2129	Desarrollo Económico	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Subdirección de Empleo y Formación	Bernardo Brigard Posse	3693777 ext 166	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co						
39,00	39,00	Funcionamiento	PD	624	Gestión Pública	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital	Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño	María Constanza Romero Oñate	601 3690038	mromero@servicioscivil.gov.co						

$ 132.364,31

Instrucciones para el diligenciamiento de la ficha técnica de los indicadores de resultado y producto

Se debe diligenciar una ficha técnica por cada indicador de resultado y de producto.

Secciones	Descripción de la variables
Información General	**a. Nombre del indicador:** - Escribir el nombre del indicador, el cual debe dar cuenta de lo que está midiendo, no debe incluir más de una acción.
	b. Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto: - Para la ficha técnica del indicador de resultado, indicar cuáles indicadores de producto le aportan al indicador de resultado o con cuales indicadores de producto se relaciona. - Para la ficha técnica de los indicadores de producto colocar el indicador de resultado al que le aporta o con el cual tiene relación.
	c. Relación con el PDD: Se refiere a si el indicador de resultado tiene relación con un indicador del PDD. Posteriormente identificar la relación del indicador con la estructura del PDD. - Pilar, Objetivo o Eje del PDD - Programa del PDD Para los indicadores que sean identificados del PDD se debe referir el Código de la Meta PDD
	d. Sector y entidad responsable: Lista desplegable - Se refiere a la identificación del sector y entidad responsable del cumplimiento del indicador
	e. Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador: Se debe relacionar las entidades que tienen responsabilidad directa o compartida en el cumplimiento del indicado
	f. Descripción de indicador: - Define la información que el indicador va a proporcionar. Identifica los principales aspectos por los cuales se definió el indicador. Este campo debe responder a las preguntas: ¿qué se mide? Deje describir el verbo del indicador (construido, elaborado, implementado). También se debe indicar si el objetivo del indicador es aumentar, reducir o mantener dentro de un rango. *Por ejemplo si es un indicador de capacitaciones realizadas, aquí se debe incluir toda la información relacionada con las capacitaciones, es decir, qué se entenderá como capacitaciones realizadas, la temática, el número mínimo de asistentes que se tendrá en cuenta para contabilizar la capacitación o el número de horas, si es virtual o presencial.*
	g. Descripción del Producto: Se debe responder ¿qué es el producto? ¿por qué es importante entregar o hacer el producto? Aspectos a considerar para el desarrollo del producto, se debe exponer la importancia del producto o resultado. Se resaltan las recomendaciones y elementos que se deben tener presentes en la elaboración del producto (actividades, lineamientos, indicaciones, elementos que no se pueden desconocer). Se debe evidenciar la manera en que este producto o resultado esperado integra el abordaje de los enfoques (Derehos Humanos, Género, Diferencial, Poblacional, Ambiental, Territorial), indicando por ejemplo, se atiende de manera prioritaria a...; o se desarrolla desde el enfoque diferencial.
	h. Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación: Se identifica la o las meta de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.
	i. Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS: Cada producto, debe relacionarse de acuerdo con los objetivos mundiales, a su vez debe ser identificada la meta del ODS. Esta matríz se encuentra en la caja de herramientas.
Medición	**a. Fórmula de cálculo:** Escribir la expresión matemática con la cual se calcula el indicador.
	b. Unidad de medida: Escribir el parámetro de referencia para determinar las magnitudes de medición del indicador
	c. Periodicidad de medición: Explicar la frecuencia con la cual se miden los resultados.
	d. Línea base: - Indique el valor y el año de la línea base de los indicadores que cuenten con dicha información, en el caso en que no sea posible contar con este dato colocar ND, recuerde que para el seguimiento es fundamental contar con la línea base como referente de los avances alcanzados. - El valor de la línea base debe estar expresado en la misma unidad de la meta. - Se debe especificar la fuente de información usada para obtener el dato y la fecha a la que corresponde
	e. Año inicio y Año Fin: Corresponde al año en el que inicia la acción y el año en el que se espera esta finalice
	f. Metas: - Colocar el año, ej. 2018, 2019... - Cantidad programada o valor objetivo que espera alcanzar el indicador en un periodo específico, cada año y final. - Registre la meta final de resultado que se espera alcanzar, se debe tener en cuenta el tipo de anualización del indicador. - En los casos en los que el indicador cuente con línea base, por favor adicione este valor a las metas definidas. - Indique la meta del indicador, solo en términos numéricos (porcentajes o valores absolutos), no escriba palabras
	g. Metodología de la medición: Describa el proceso técnico para poder reportar el indicador; es decir, el proceso que se sigue para obtener los datos y realizar los cálculos necesarios. Responde a la pregunta: ¿cómo se mide? y ¿cómo se recolecta la información? *Por ejemplo, si el indicador es sobre capacitaciones realizadas, en la metodología se describirá en qué momento preciso se contabiliza la capacitación, si con la entrega de certificados o con el listado de los asistentes, o si se contabilizan con un número mínimo de personas inscritas corresponde u las que finalizaron el curso.* *Y a partir de qué registro administrativo o medio con el que se calcula el dato.*
	h. Territorialización del indicador: Identifique y marque con una "X" si el indicador se puede calcular o contar con el dato a nivel local (localidad), por UPZ, u otra medición a nivel territorial.
	i. Fuentes de medición: Escriba las entidades y sistemas de información encargados de la producción o suministro de la información que se utiliza para la construcción del indicador.
	i. Días de rezago: Escriba los días que tarda la información para estar disponible después de cumplido el periodo de referencia o el medido
	j. Serie disponible: Indique la fecha desde la cuál es posible tener acceso a la serie de datos del indicador.
Datos del responsable del indicador	Corresponde a la información de la persona de la entidad responsable de reportar el avance del indicador. Esta información debe estar completa.
Aprobación Oficina de Planeación Sector	La información contenida en la ficha técnica del indicador debe contar con el visto bueno de la oficina de planeación de la entidad responsable del reporte. Se deben consignar los datos de la persona que valida la información contenida en la ficha.
Observaciones	Escriba los comentarios que deban tenerse en cuenta sobre el indicador, y que no fueron recogidos a través de la ficha técnica. Incluye comentarios que se consideren pertinentes para la conceptualización y comprensión del indicador.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Disminución de la segregación ocupacional según sexo				
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado tiene relacion con los siguientes indicadores de producto IP: 1.1.1 al 1.1.4				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas,
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico Industria y Turismo			***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	retaría Distrital de Desarrollo Econón Entidad		Entidad		Entidad
	Descripción del indicador	El índice mide la proporción de mujeres ocupadas entre la población ocupada, Este comportamiento mide la discriminación de labores de acuerdo con el sexo, comúnmente conocida como la división sexual del trabajo. Fuente: Monitor TDD ODEB				
	Descripción del Resultado	El resultado permite mitigar la segregación ocupacional según sexo a través de actividades que permitan a los actores del mundo del trabajo reconocer y respetar los derechos Fundamentales del trabajo de la OIT, los que en general y en particular son los derechos que trabajadoras y trabajadores tienen, estos derechos fundamentales son: libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo de derecho a negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, los cuales de manera integral se reflejan en mejores condiciones laborales para las y los trabajadores.				
	Meta(s) de resultado a la que el resultado aporta mediante su implementación.	R.1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Medición	***Enfoque***	De derechos humanos				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Programas Acuerdos Personas X				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual X				
	Línea Base (LB)	LB 46,70% Fecha de LB 2.019 Fuente LB DANE Monitor TDD ODEB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 Año Fin **2038**				
	Metas	Año 1: 0,0% Año 2: 46,2% Año 3: 45,7% Año 4: 45,3% Año 5: 44,8% Año 6: 44,4% Año 7: 43,9% Año 8: 43,5% Año 9: 43,1% Año 10: 42,6% Año 11: 42,2% Año 12: 41,8% Año 13: 41,4% Año 14: 41,0% Año 15: 40,5% Año 16: 40,1% Final: 40,1%				
	Territorialización del indicador	Sí No X Nivel: Distrital Cúal?				
	Metodología de medición	El indicador se medirá con la siguiente fórmula: (Indice de segregación ocupacional según sexo) Este indice es publicado por el DANE y visualizado a través del Monitor TDD ODEB de la Secretaría de Desarrollo Económico.				
	Fuentes de información	SDDE - Subdirección de Empleo y Formación - Agencia Pública de Empleo				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible	2021				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número Personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado R1.1 Aumento de Actividades para la promoción de los derechos fundamentales en Bogotá.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	ecretaría Distrital de Desarrollo Económi (Entidad)	0 (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	Número de personas Pertenecientes a Gremios empresariales, sindicatos, federaciones y Confederaciones de Trabajadores, participantes de actividades desarrolladas por el Distrito de sensibilización en los derechos fundamentales de la OIT en el trabajo				
	Descripción del producto	Ciudadanía, empresarios y actores del mundo del trabajo sensibilizados y orientados en el marco de los convenios internacionales relacionados con los principios fundamentales de la OIT en el trabajo; Convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación Y el convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; El convenio 100 sobre igualdad de remuneración busca lograr la igualdad de género en el empleo y en la sociedad, eliminar la discriminación de género, directa e indirecta, en las remuneraciones; el convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación para la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación; El convenio 29 sobre trabajo Forzoso, prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio y el convenio 105 sobre abolición del trabajo forzoso. Así mismo, Se brinda capacitación en temas de permisos, procesos y demás requisitos ley 1098 2006 artículo 35: Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar. La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años y por último servicios de sensibilización sobre la normatividad y necesidad de incorporar las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y otras que permitan la flexibilidad de horarios. Este proceso de sensibilización se realizará en el marco del proceso de gestión empresarial y actividades que se desarrollen en el marco del plan de dialogo de la subcomisión de política salarial y laboral de Bogotá, en articulación con el ministerio del trabajo, es importante destacar que para el desarrollo de estos procesos de sensibilización como actividad previa se deben construir y recopilar la información que desde el ministerio y OIT tengan disponibles para el analisis apropiación por parte de las y los profesionales de la SEF quienes se encargarán de transmitir los mensajes a las entidades y empresas es algo que definitivamente plantea cambios en la estuctura y funcionamiento operativo de				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas sensibilizadas y orientadas sobre los derechos fundamentales del trabajo.				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 0; Fecha de LB: 2022; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 150; Año 2: 300; Año 3: 306; Año 4: 312; Año 5: 318 Año 6: 325; Año 7: 331; Año 8: 338; Año 9: 345; Año 10: 351 Año 11: 359; Año 12: 366; Año 13: 373; Año 14: 380; Año 15: 388 Año 16: 396; Final: 5.338				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidades; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de las personas firmantes en los listados asistencia , participantes de las actividades de sensibilización sobre el derecho fundamental de Libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y el fuero sindical.				
	Fuentes de información	A partir de la información reportada de acuerdo con los listados de asistencia a las actividades de sensibilización sobre el derecho fundamental de Libertad de asociación, libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y el fuero sindical.				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de empresas y entidades identificadas, visibilizadas y reconocidas sus buenas practicas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo decente.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 1.1 Aumento de Actividades para la promoción de los derechos fundamentales en Bogotá.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico Industria y Turismo		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (Entidad)	0 (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	Número de empresas y entidades con buenas prácticas para el cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo decente.				
	Descripción del producto	Brindar los servicios de identificación, visibilización y reconocimiento de empresas y entidades con buenas prácticas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo, participantes de los procesos de sensiilización del distrito, de las que se escoge a la mejor otorgándole un galardón en el marco del día mundial del trabajo decente el 7 de octubre. Es importante destacar que las empresas sujeto de reconocimiento se deben identificar o clasificar de acuerdo a procesos constantes que den cuenta de las buenas prácticas en materia de trabajo decente, lo ue incluye revisar todas las dimensiones del trabajo decente implicando una investigación de las empresas además que estos sean procesos que evidencien la continuidad de las buenas prácticas, por esta razón no requiere que sea medido de manera masiva.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de empresas y entidades identificadas, visibilizadas y reconocidas sus buenas practicas en materia de cumplimiento de los derechos fundamentales del trabajo y trabajo decente.				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál? Empresas; Programas; Acuerdos; Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X				
	Línea Base (LB)	LB 30; Fecha de LB 2021; Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023; Año Fin **2038**				
	Metas	Año 1: 45; Año 2: 45; Año 3: 46; Año 4: 47; Año 5: 48 Año 6: 48; Año 7: 49; Año 8: 50; Año 9: 51; Año 10: 51 Año 11: 52; Año 12: 53; Año 13: 54; Año 14: 54; Año 15: 55 Año 16: 56; Final: 56				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidades; Cúal? Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de las empresas registradas y atendidas con actividades de sensibilización sobre los derechos fundamentales del trabajo de la OIT y que los han implementado, escogiendo a la mejor para otorgar el galardón				
	Fuentes de información	A partir de la información reportada y obtenida de los listados de empresas con las que se han realizado actividades de sensibilización sobre los derechos fundamentales del trabajo de la OIT y que los han implementado.				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor capacitados.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 1.2. Número de personas sensibilizadas sobre problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá				
	Indicador del PDD	Si	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	***Código Meta PDD***	43	Incorporar al menos 10% de los prestadores de servicios turísticos de la ciudad en el programa de turismo sostenible, que incluya un 2% con énfasis en bioseguridad.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Sistema Distrital del Cuidado				
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Instituto Distrital de Turismo	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Instituto Distrital de Turismo (Entidad)		0 (Entidad)	(Entidad)	
	Descripción del indicador	Sumatoria de establecimientos de operación turística asesorados con lineamientos para la erradicación de trabajo infantil en el D.C.				
	Descripción del producto	Debido a la baja garantía de estabilidad laboral en el sector turístico, es necesario sensibilizar a los Prestadores de Servicio Turístico y conexos a la cadena de valor en todo lo concerniente al trabajo decente y digno, atendiendo así la necesidad de generar espacios responsables para sus trabajadores en cuanto a la remuneración económica, protección y acceso a la seguridad social, garantías laborales en el trato personal y respeto a la totalidad de sus derechos. Lo cual contribuira al desarrollo del sector turístico en la ciudad de Bogotá y potencial aumento en la eliminación de violación de derechos laborales. Teniendo en cuenta que es una actividad que se iniciaría a realizar con la implementación de esta política pública se requiere empezar por el diseño de material de capacitación y una apropiación interna de las temáticas y la consolidación de procesos de articualción con el ministerio del trabajo y OIT puntualmente.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.9 De aquí a 2030, elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor asesorados con lineamientos para establecer un trabajo decente y digno.				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas; Establecimientos de Operación Turistica				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 0; Fecha de LB: 2022; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 15; Año 2: 15; Año 3: 15; Año 4: 15; Año 5: 15 Año 6: 15; Año 7: 15; Año 8: 15; Año 9: 15; Año 10: 15 Año 11: 15; Año 12: 15; Año 13: 15; Año 14: 15; Año 15: 15 Año 16: 15; Final: 240				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor asesorados con lineamientos para establecer un trabajo decente y digno en Bogotá D.C				
	Fuentes de información	Listados con los nombres de prestadores de servicios turísticos y conexos a la cadena de valor asesorados con lineamientos para establecer un trabajo decente y digno en Bogotá D.C				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Claudia Barrera				
	Cargo:					
	Entidad:	Instituto Distrital de Turismo				
	Dependencia:	Subdirección de Desarrollo y Competitividad				
	Correo electrónico:	claudia.barrera@idt.gov.co				
	Teléfono:	2100711 Ext.1047				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Judith Borda				
	Cargo	Profesional Subdirección de Planeación				
	Entidad	Instituto Distrital de Turismo				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de concursos de méritos para la provisión de vacantes que conlleven a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 1.1 Aumento de Actividades para la promoción de los derechos fundamentales en Bogotá.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Gestión Pública		***Entidad***	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital (Entidad)	0 (Entidad)	(Entidad)		
	Descripción del indicador	Número de concursos de mérito creados por el distrito para la provisión de vacantes que generen colocación y que conlleve a la eliminación de discriminación en materia de empleo (Convenio 100 y 111).				
	Descripción del producto	Realización de concursos de méritos por parte del Distrito para la formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático para la provisión de vacantes que conlleve a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación según lo contemplado en los convenios 100 y 111. El convenio 100 sobre igualdad de remuneración busca lograr la igualdad de género en el empleo y en la sociedad, eliminar la discriminación de género, directa e indirecta, en las remuneraciones. El Convenio establece que el sexo del trabajador o de la trabajadora no es un criterio admisible en la determinación de los salarios y que esto vale tanto para los trabajos iguales o similares como para los trabajos de igual valor. Y el convenio 111 sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación para la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, se enumeran siete motivos de discriminación: raza, color, ascendencia nacional, sexo, motivos religiosos, origen social y opinión política. El Convenio trata específicamente de la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, lo cual incluye, entre otros, la igualdad de acceso a servicios de colocación y la igualdad de trato por parte de éstos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.1.1. Disminución de la segregación ocupacional según sexo				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Número de personas que ocupan cargos de carrera administrativa en el Distrito Capital.				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X				
	Línea Base (LB)	LB: 0; Fecha de LB: 2021; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 0; Año 2: 0; Año 3: 0; Año 4: 0; Año 5: 0 Año 6: 0; Año 7: 0; Año 8: 0; Año 9: 0; Año 10: 0 Año 11: 0; Año 12: 0; Año 13: 0; Año 14: 0; Año 15: 0 Año 16: 0; Final: 0				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidades; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de personas que ocupan cargos de carrera administrativa del distrito capital				
	Fuentes de información	A partir de la información del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital				
	Dias de rezago					
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	0				
	Cargo:					
	Entidad:	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital				
	Dependencia:	Subdirección Técnica de Desarrollo Organizacional y Empleo Público				
	Correo electrónico:	0				
	Teléfono:	0				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario					
	Cargo					
	Entidad	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Disminución de la tasa de trabajo infantil.				
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado tiene relacion con los siguientes indicadores de producto IP: 1.2.1 al 1.2.3				
	Indicador del PDD	Sí	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	***Código Meta PDD***	43	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Economico			***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Gobierno Entidad		Entidad		Entidad
	Descripción del indicador	Los derechos fundamentales del trabajo en general y en particular son los derechos que trabajadoras y trabajadores tienen, además, plantea que es inaceptable el trabajo infantil por ello uno de esos derechos es la abolición del trabajo infantil y hace parte de las metas de la agenda 2030, la tasa de trabajo infantil en Colombia es "la proporción de niños y niñas entre los 5 y 17 años de edad que se dedican principalmente a participar en la generación de ingresos para la familia o para su propio disfrute. Este tiempo de trabajo compite con el tiempo disponible para la educación por lo que debería abolirse" en este sentido los esfuerzos institucionales deben concentrarse en desarrollar acciones que permitan la sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá en el marco de lo establecido en los Convenios internacionales 138 y 182 de la OIT.				
	Descripción del resultado	Realización de actividades que permitan sensibilizar a la ciudadanía, empresarios y actores del mundo del trabajo en marco de los convenios iternacionales 138 y 182 de la OIT. El convenio 138 sobre la edad mínima exige a los países, 1. establecer una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y 2. establecer políticas nacionales para la eliminación del trabajo infantil. Y el convenio 138 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la accion inmediata para su eliminacion.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Disminución de la tasa de trabajo infantil.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Medición	***Enfoque***	De derechos humanos				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Programas Acuerdos Personas X				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual X				
	Línea Base (LB)	LB 0 Fecha de LB 2.019 Fuente LB DANE - GEIH				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 Año Fin **2038**				
	Metas	Año 1: 0,00% Año 2: 1,80% Año 3: 1,71% Año 4: 1,62% Año 5: 1,54% Año 6: 1,47% Año 7: 1,39% Año 8: 1,32% Año 9: 1,26% Año 10: 1,19% Año 11: 1,13% Año 12: 1,08% Año 13: 1,02% Año 14: 0,97% Año 15: 0,92% Año 16: 0,88% Final: 0,88%				
	Territorialización del indicador	Sí No X Nivel: Distrital Cúal? Todas				
	Metodología de medición	El indicador se medirá con la siguiente fórmula: (Tasa de trabajo infantil), la tasa de trabajo infantil se tomará de la GEIH publicada por el DANE y visualizada en el monitor de TDD de la Secretría de Desarrollo Económico del distrito.				
	Fuentes de información	SDDE - Subdirección de Empleo y Formación				
	Dias de rezago	90				
	Serie disponible	2021				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1						
Información general	***Nombre del indicador***	Número de jornadas de sensibilizacion sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá					
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado A. R1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá					
	Indicador del PDD	Si	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	***Código Meta PDD***	43	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política					
	Programa (PDD)	Sistema Distrital del Cuidado					
	Sector responsable	Interación Social			***Entidad***	Secretaría Distrital de Integración Social	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Integración Social (Entidad)		0 (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	Se realiza la sumatoria del total de personas sensibilizadas en promoción y erradicación del trabajo infantil en Bogotá de acuerdo con los Convenio 138 y 182 de la OIT					
	Descripción del producto	Se realizan procesos de socialización y sensibilización para la prevención y la erradicación del trabajo infantil en el marco de los convenios 138 y 182 de la OIT, así como en el marco de la implementación de la política pública de primera infancia, infancia y adolescencia. Se resalta que el convenio 138 sobre la edad mínima, exige a los países, 1. establecer una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo, y 2. establecer políticas nacionales para la eliminación del trabajo infantil. Y el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil.					
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá					
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas		
Medición	***Enfoque***	Poblacional					
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en					
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: x; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál? Jornadas; Programas; Acuerdos; Personas: x					
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual					
	Línea Base (LB)	LB: SDIS; Fecha de LB: SDIS; Fuente LB: SDIS					
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**					
	Metas	Año 1: 10; Año 2: 10; Año 3: 10; Año 4: 10; Año 5: 10 Año 6: 10; Año 7: 10; Año 8: 10; Año 9: 10; Año 10: 10 Año 11: 10; Año 12: 10; Año 13: 10; Año 14: 10; Año 15: 10 Año 16: 10; Final: 160					
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal? Todas					
	Metodología de medición	Sumatoria de personas sensibilizadas sobre problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá (Convenio 138 y 182).					
	Fuentes de información	Listados de asistencia a jornadas de sensibilización sobre la problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá (Convenio 138 y 182).					
	Días de rezago	30					
	Serie disponible						
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Luis Hernando Parra Nope					
	Cargo:	Subdirector para la Infancia					
	Entidad:	Secretaría Distrital de Integración Social					
	Dependencia:	Subdirección para la Infancia					
	Correo electrónico:	lparran@sdis.gov.co					
	Teléfono:	3808330					
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Oscar David Garzón Alfaro					
	Cargo	Subdirector de Diseño, Evaluación y Sistematización					
	Entidad	Secretaría Distrital de Integración Social					
Observaciones							

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural con acciones de Informacion, Educacion y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculacion de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 1.2. Número de personas sensibilizadas sobre problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá				
	Indicador del PDD	N/A	N/A	***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	N/A				
	Programa (PDD)	SDS				
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Secretaria Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria Distrital de Salud (Entidad)	0 (Entidad)	(Entidad)		
	Descripción del indicador	El indicador mide el número de madres, padres y cuidadores protectoras/es con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) en la prevención de trabajo infantil con la población atendida en la ruralidad de Bogotá D.C.				
	Descripción del producto	Las acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) van dirigidas a la protección de la salud y la vida de los niños, niñas y adolescentes durante el desarrollo de las actividades que desarrolan con la familia, reconocimiento de roles y fortalecimiento de habilidades para la vida.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas		
Medición	***Enfoque***	Territorial/Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de madres, padres y cuidadores productora/es del sector rural con acciones de Informacion, Educacion y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 0; Fecha de LB: 0; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 100; Año 2: 100; Año 3: 100; Año 4: 100; Año 5: 100; Año 6: 100; Año 7: 100; Año 8: 100; Año 9: 100; Año 10: 100; Año 11: 100; Año 12: 100; Año 13: 100; Año 14: 100; Año 15: 100; Año 16: 100; Final: 100				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de padres,madres,cuidadores protectoras/es con acciones de Información, Educacioón y Comunicación (IEC) sobre riesgos y peligros a partir de la vinculacion de niños, niñas y adolescentes en actividades productivas en el campo.				
	Fuentes de información	Aplicativo NNA trabajadores - GESI - Secretaría Distrital de Salud				
	Dias de rezago	60				
	Serie disponible	2023				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra				
	Cargo:	Subdirectora de Determinantes en Salud				
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública				
	Correo electrónico:	amardila@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090 Ext.9752				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaria Distrital de Salud				
Observaciones		El cumplimiento de los productos y metas propuestas dependen las asignaciones presupuestales que se realicen en las administraciones públicas futuras.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 1.2. Número de personas sensibilizadas sobre problemática del trabajo infantil y la necesidad de hacer promoción sobre la prevención y erradicación de trabajo infantil en Bogotá				
	Indicador del PDD	Si	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.	***Código Meta PDD***	43	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos en riesgo o situación de vulneración de derechos como trabajo infantil y violencia sexual, así como población migrante.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Sistema Distrital del Cuidado				
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Instituto Para la Economía Social	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Instituto Para la Economía Social (Entidad)	0 (Entidad)	(Entidad)		
	Descripción del indicador	Sumatoria de vendedores informales con procesos de sensibilización sobre la erradicación del trabajo infantil y sus consecuencias nocivas.				
	Descripción del producto	Jornadas de sensibilización en espacio publico y en plazas de mercado Distritales para promover una cultura de cero tolerancias con el trabajo infantil acorde a los lineamiento Distritales las cuales podran contar con el acompañamiento técnico del Ministerio del Trabajo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, Mesa PETIA y demás entidades Distritales. La Secretaría Distrital de Integración Social realizará dos sensibilizaciones al año en articulación con el IPES, en desarrollo del presente indicador de producto y en el marco de la implementación de la política pública de primera infancia, infancia y adolescencia.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R1.2. Disminución de la tasa de trabajo infantil en Bogotá				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas		
Medición	***Enfoque***	Territorial/Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de jornadas de sensibilización sobre erradicación de trabajo infantil dirigida a los vendedores informales y locatarios de plazas de mercado distritales				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 1; Fecha de LB: 0; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 15; Año 2: 15; Año 3: 15; Año 4: 15; Año 5: 15 Año 6: 15; Año 7: 15; Año 8: 15; Año 9: 15; Año 10: 15 Año 11: 15; Año 12: 15; Año 13: 15; Año 14: 15; Año 15: 15 Año 16: 15; Final: 15				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria Jornadas de sensibilización con acta tecnica de las misma, registro fotografico y/o listado de asistencia. Es pertinente indicar que una jornada es un espacio donde se sumistra información a traves a de un equipo en territorio orientado a generar conciencia de la prevención del trabajo infantil y su poltica. Sumatoria de vendedores informales sensibilizados en la erradicación de trabajo infantil en el D.C.				
	Fuentes de información	Subdirección Gestión y Redes Sociales e Informalidad y Subdirección de Emprendimiento, Servcicos empresariales y Comercialización				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Luz Nereyda Moreno Mosquera / Andrea Orejarena				
	Cargo:	Subdirección Gestión y Redes Sociales e Informalidad y Subdirección de Emprendimiento, Servcicos empresariales y Comercialización				
	Entidad:	Instituto Para la Economía Social				
	Dependencia:	Subdirección Gestión y Redes Sociales e Informalidad y Subdirección de Emprendimiento, Servcicos empresariales y Comercialización				
	Correo electrónico:	Inmoreno@ipes.gov.co azorejarenab@ipes.gov.co				
	Teléfono:	601 297 60 30				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	LINA PAOLA CARO PORRAS				
	Cargo	Subdirectora de Diseño y Analisís Estrategico				
	Entidad	Instituto Para la Economía Social				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.				
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado tiene relacion con los siguientes indicadores de producto IP: 2.1.1 al 2.1.8				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico Industria y Turismo		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Desarrollo Económico Entidad		Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Este indicador hace referencia a todos los empleos gestionados a través de la APED con enfoque diferencial y poblacional con las diferentes estrategias y proyectos de empleabilidad				
	Descripción del producto	Sumatoria de la gestión de inclusión laboral generados en los productos 2.1.1 a 2.1.8				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en la gestión de empleos				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Medición	***Enfoque***	Territorial				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas X	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual X		
	Línea Base (LB)	LB 2%	Fecha de LB 2022	Fuente LB SISE - SEF		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024	Año Fin **2038**			
	Metas	Año 1: 0%	Año 2: 2%	Año 3: 2%	Año 4: 2%	Año 5: 2%
		Año 6: 2%	Año 7: 2%	Año 8: 2%	Año 9: 2%	Año 10: 2%
		Año 11: 2%	Año 12: 2%	Año 13: 2%	Año 14: 2%	Año 15: 2%
		Año 16: 2%	Final: 2%			
	Territorialización del indicador	Sí: X	No	Nivel: Localidad	Cúal? Todas	
	Metodología de medición	El indicador se medirá con la siguiente fórmula:(Número de empleos gestionados desde APED t/Número de empleos gestionados desde la APED t-1)-1)*100Para el cálculo del indicador se su				
	Fuentes de información	SISE (Sistema de Información del Servicio de Empleo) - Subdirección de Empleo y Formación				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible	2021				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de estudios de demanda laboral y perfiles ocupacionales elaborados por la SDDE				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 2.1. Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico			***Entidad***	Secretaría de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Desarrollo Económico Entidad		0 Entidad		Entidad
	Descripción del indicador	Sumatoria de Estudios de Demanda y Perfiles Ocupacionales elaborados por la SDDE				
	Descripción del producto	Generar estudios que permitan identificar la dinámica del mercado laboral de la ciudad en términos de las necesidades de talento humano dandole un enfoque que incluya a las poblaciones mas vulnerables de la ciudad, como una herramienta indispensable al momento de tomar decisiones en procesos de formación laboral, intermediación laboral y gestión de vacantes se hace necesario contar con la información necesaria para que las actividades adelantadas por la Subdirección de Empleo y Formación sean mas eficaces.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de estudios de demanda laboral y perfiles ocupacionales elaborados por la SDDE				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro x Toneladas Habitantes Estrategia Programas Acuerdos Personas Cuál? e demanda de perfiles ocupacionales				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral X Anual				
	Línea Base (LB)	LB 1 Fecha de LB 2012 Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 Año Fin **2038**				
	Metas	**2023**: 1 **2024**: 0 **2025**: 0 **2026**: 1 **2027**: 0 **2.028**: 0 **2.029**: 0 **2.030**: 1 **2.031**: 0 **2.032**: 0 **2.033**: 0 **2.034**: 1 **2.035**: 0 **2.036**: 0 **2.037**: 0 **2.038**: 1				
	Territorialización del indicador	Sí No X Nivel: Distrital Cúal?				
	Metodología de medición	La medición es la resultante de la sumatoria de los estudios de demanda de perfiles ocupacionales publicados por el Observatorio de Desarrollo Económico de la SDDE				
	Fuentes de información	Información interna de la Subdirección de Estudios Estrategicos				
	Días de rezago					
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Maria Catalina Bejarano Soto				
	Cargo:					
	Entidad:	Secretaría de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Observatorio de Desarrollo Económico				
	Correo electrónico:	mbejarano@sdde.gov.co				
	Teléfono:	3693777				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 2.1. Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	Constante	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico			***Entidad***	3693777
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Observatorio de Desarrollo Económico (Entidad)	0 (Entidad)			(Entidad)
	Descripción del indicador	Sumatoria de actualizaciones de la información publicada en el monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.				
	Descripción del producto	Este monitor tiene como objetivo hacer seguimiento a las diez dimensiones de trabajo decente y digno (TDD) definidas a través de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno de Bogotá. En él, se muestran indicadores semestrales y anuales desde el primer semestre de 2016 y se actualizan los datos cada seis meses -cuando el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) publica la gran encuesta integrada de hogares (GEIH) con información de junio y diciembre-. También pueden consultarse los indicadores estimados para total, mujeres y hombres.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Constante				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: x — Toneladas; Habitantes; Estrategia — Programas; Acuerdos — Personas — Cuál? Sumatoria de actualizaciones de la información publicada en el monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral — Trimestral; Semestral — Anual: X				
	Línea Base (LB)	LB: 1 — Fecha de LB: 2022 — Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2022 — Año Fin: 2038				
	Metas	**2023**: 1 — **2024**: 1 — **2025**: 1 — **2026**: 1 — **2027**: 1 **2.028**: 1 — **2.029**: 1 — **2.030**: 1 — **2.031**: 1 — **2.032**: 1 **2.033**: 1 — **2.034**: 1 — **2.035**: 1 — **2.036**: 1 — **2.037**: 1 **2.038**: 1 — 1					
	Territorialización del indicador	Sí: — No: X — Nivel: Distrital — Cúal?				
	Metodología de medición	La medición es la resultante de la sumatoria de las actualizaciones de la información publicada en el monitor de indicadores de trabajo decente y digno para Bogotá D.C.				
	Fuentes de información	Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH				
	Dias de rezago					
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Maria Catalina Bejarano Soto				
	Cargo:	Directora de estudios de desarrollo económico				
	Entidad:	Secretaría de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Observatorio de Desarrollo Económico				
	Correo electrónico:	mbejarano@sdde.gov.co				
	Teléfono:	3693777				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO (O.)									
Información general	***Nombre del indicador***	Número de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 2.1. Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.								
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***		8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor				
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política								
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural								
	Sector responsable	Desarrollo Económico			***Entidad***	Secretaría de Desarrollo Económico				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Desarrollo Económico (Entidad)		Entidad		Entidad				
	Descripción del indicador	Sumatoria de instrumentos de seguimiento desde la oferta del mercado laboral de Bogotá, por grupos etarios, género y sectores económicos								
	Descripción del producto	Sumatoria de base de datos, informes estadísticos, boletines u otros mensuales con el seguimiento desde la oferta del mercado laboral de Bogotá, por grupos etarios, género y sectores económicos. Análisis de los indicadores principales del mercado laboral bogotano, tanto en términos de cantidad (desempleo , ocupación, participación e inactividad, entre otros), como de calidad (trabajo asalariado, subempleo, ingresos) y para grupos poblacionales (por sexo y grupo etario). Estos indicadores permiten hacerle seguimiento al trabajo decente y digno en la ciudad, que se entiende como aquella ocupación productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto por la dignidad humana (OIT, 1999); Lo anterior, en cumplimiento del artículo 25 del Decreto 380 de 2015 "Por el cual se formula la política pública de trabajo decente y digno para Bogotá y se dictan otras disposiciones".								
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor						
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos								
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de instrumentos de seguimiento de los indicadores de resultados del mercado laboral desde la ofertade, por grupos etarios, género y sectores económicos								
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: x; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Sumatoria de base de datos, informes estadisticos y boletines mensuales con el seguimiento desde la oferta del mercado laboral de Bogotá, por grupos etarios, género y sectores económicos									
	Periodicidad de medición	Mensual: x; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual								
	Línea Base (LB)	LB: 1; Fecha de LB: 2022; Fuente LB:								
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**								
	Metas	**2023**: 6; **2024**: 6; **2025**: 6; **2026**: 6; **2027**: 6 **2.028**: 6; **2.029**: 6; **2.030**: 6; **2.031**: 6; **2.032**: 6 **2.033**: 6; **2.034**: 6; **2.035**: 6; **2.036**: 6; **2.037**: 6 **2.038**: 6; 6									
	Territorialización del indicador	Sí: ; No: X; Nivel: Distrital; Cúal?								
	Metodología de medición	La medición es la resultante de la sumatoria de las base de datos, informes estadisticos y boletines mensuales con el seguimiento desde la oferta del mercado laboral de Bogotá, por grupos etarios, género y sectores económicos								
	Fuentes de información	Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH								
	Dias de rezago									
	Serie disponible									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Maria Catalina Bejarano Soto								
	Cargo:	Directora de estudios de desarrollo económico								
	Entidad:	Secretaría de Desarrollo Económico								
	Dependencia:	Observatorio de Desarrollo Económico								
	Correo electrónico:	mbejarano@sdde.gov.co								
	Teléfono:	3693777								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica								
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación								
	Entidad	Secretaría de Desarrollo Económico								
Observaciones										

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1						
Información general	***Nombre del indicador***	Número de jóvenes que participan en los servicios que promueven el transito laboral (Educación media, Formación postmedia, intermediación laboral y empleabilidad)					
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Las trayectorias laborales de los jovenes aporta al cumplimiento del indicador de resultados " R.2.1. Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito".					
	Indicador del PDD	Si	Porcentaje de colegios públicos distritales con oferta de educación media que implementan estrategias de formación acorde a los retos del siglo XXI, orientación socio ocupacional y el fortalecimiento de sus capacidades y competencias para que los estudiantes puedan	***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política					
	Programa (PDD)	Oportunidades de educación, salud y cultura para mujeres, jóvenes, niños, niñas y adolescentes					
	Sector responsable	desarrollo Económico			***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	ecretaría Distrital de Desarrollo Económic (Entidad)		Secretaría Distrital de Educación (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	Sumatoria de jóvenes con conexión de trayectoria laboral (Educación media, Formación postmedia, intermediación laboral y empleabilidad) para lograr mejores resultados en materia de ocupación juvenil con enfasis en **PRIMER EMPLEO** en la ciudad se deben generar procesos de coordinación entre la educación posmedia y la conexión al mercado laboral posterior, a través del ejercicio interinstitucional y complementario con la población atendida por la Dirección de Educación Media de la Secretaría de Educación Distrital y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.					
	Descripción del producto	Trabajo coordinado e interinstitucional con el objetivo de generar mejores condiciones para la empleabilidad de los jóvenes que salen de la educación posmedia en Bogotá y que aspiran a acceder a su **PRIMER EMPLEO.** Para el desarrollo de actividades que promuevan la trayectoria laboral y la consecusión de **PRIMER EMPLEO a los jovenes que vienen de la educación media y posmedia** es necesaria la articulación con la secretaria de educación para aunar esfuerzos que permitan la identificación de los jovenes que terminan sus procesos de educación media avancen en su trayectoria laboral, en el marco del cumplimiento del decreto 106 de 2022. Para ello es necesario que la Secretaria de Educación del Distrito, aporte periódicamente (según se establezca) las bases de datos de las personas que terminan sus procesos de educación media con procesos de orientación socio- ocupacional y otros procesos de formación para el trabajo que requieran conexión con servicios de empleabilidad. Las Secretarias de Desarrollo Económico y de Educación definirán conjuntamente estrategias, lineamientos y orientaciones que definan el uso y el manejo de las bases de datos que la secretaria de educación dispone, además, del proceso de relacionamiento con las personas de las bases de datos (contacto, convocatoria, evaluación y seguimiento) para la ejecución de las actividas que se desarroallarán de manera conjunta.					
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.					
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor			
Medición	***Enfoque***	Efoque Diferencial / Poblacional					
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de jóvenes que participan en los servicios que promueven el transito laboral (Educación media, Formación postmedia, intermediación laboral y empleabilidad)					
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x					
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual					
	Linea Base (LB)	LB: 400; Fecha de LB: 2022; Fuente LB:					
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**					
	Metas	**2023**: 400; **2024**: 400; **2025**: 400; **2026**: 400; **2027**: 400 **2028**: 400; **2029**: 400; **2030**: 400; **2031**: 400; **2032**: 400 **2033**: 400; **2034**: 400; **2035**: 400; **2036**: 400; **2037**: 400 **2038**: 400; **Final**: 6400					
	Territorialización del indicador	Sí: X; No: ; Nivel: Localidad; Cúal? Todas					
	Metodología de medición	Medición resultante de los cruces de información de la población remitida de la educación posmedia a procesos de intermediación laboral					
	Fuentes de información	SISE - Bases de datos secretaria de educación					
	Dias de rezago						
	Serie disponible						
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse					
	Cargo:						
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico					
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación					
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co					
	Teléfono:	3693777 ext 166					
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica					
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación					
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico					
Observaciones							

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial)				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La formación en competencias socioemocionales y transversales aporta al cumplimiento del indicador de resultados " R.2.1. Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito".				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	119	Formar al menos 50.000 personas en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes. Lo
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (Entidad)	0 (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	Sumatoria de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial) para lograr mejores resultados en materia de ocupación de la población en la ciudad de Bogotá se deben generar procesos de fortalecimiento de las habilidades socioemocionales y trasnverslaes desarrollados a través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Lo anterior, como respuesta a las nuevas competencias requeridas por el tejido empresarial de la ciudad, ya que a través de estas nuevas competencias se pueden optimizar recursos y acercar a la población a la demanda de vacantes en el D.C. y así, mantenerse en el generando una óptima trayectoria laboral.				
	Descripción del producto	El indicador corresponde a la sumatoria de las personas que hacen parte de la oferta laboral (buscadores de empleo, empleados o beneficiarios de servicios de formación) del Distrito, a los cuales les son certificadas sus competencias laborales a traves de formación pertinente y concordante con las necesidades del sector productivo (demanda laboral). La anterior descripción debe basarse en los siguientes conceptos: - Formación para el trabajo: procesos de formación ya sea informal (cursos cortos), académica o técnica que son certificados por la entidad o institución que brinda dicha formación. - Certificación de competencias laborales: personas que voluntariamente el SENA les ha verificado y certificado sus habilidades, destrezas y conocimientos para desarrollar una función o labor determinada, cumpliendo con las normas de competencia laboral.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Efoque Diferencial / Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas formadas en competencias socioemocionales y transversales (con especial énfasis en mujeres y jóvenes y poblaciones sujetos de protección especial)				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 3485; Fecha de LB: 2021; Fuente LB: SISE				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	**2023**: 3485; **2024**: 3485; **2025**: 3555; **2026**: 3626; **2027**: 3698 **2028**: 3698; **2029**: 3772; **2030**: 3848; **2031**: 3925; **2032**: 3925 **2033**: 4003; **2034**: 4083; **2035**: 4165; **2036**: 4165; **2037**: 4248 **2038**: 4333; **Final**: 62014				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Medición resultante de los cruces de información de la población remitida de la educación posmedia a procesos de intermediación laboral				
	Fuentes de información	SISE (Sistema de Información del Servicio de Empleo) registros de formados a través de la APED				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector (a) de empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 2.1. Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico			***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	cretaría Distrital de Desarrollo Económi Entidad		0 Entidad		 Entidad
	Descripción del indicador	Sumatoria de personas pertenecientes a las poblaciones vulnerables priorizadas vinculadas a través del programa de democratiazación de oportunidades. La priorización de estas poblaciones obedece a que son aquellas las poblaciones que tienen una mayor incidencia y permanencia en situación de desempleo y se hace necesaria la adopción de instrumentos que mitiguen los efectos nocivos del maeginamiento laboral de la población. Lo anterior, en cumplimiento del artículo 13 numerales 2.2 a 2.2.6 del Decreto 380 de 2015, en el que se establece su alcance, la forma en que las áreas técnicas pueden adoptar la contratación, el trámite de las costancias, mecanismos de consulta, cartas de compromiso y la definición depoblación vulnerable.				
	Descripción del producto	El programa de Democratización de Oportunidades busca la contratación de la población con mayores vulnerabilidades y barreras en el acceso al mercado laboral de la ciudad en los sentores central, descentralizado y en las localidades. Para ello se adoptarán los procedimientos necesarios para que en los estudios previos y anexos técnicos de los procesos de contratación se incluya una disposición que advierta al futuro contratista u asociado, sobre la obligatoriedad de vincular poblaión vulnerable, como requisito para la ejecución del mismo. Para ello, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico a través de la Agencia Pública de Empleo remitirá los candidatos que cumplen con los perfiles requeridos por el contratista y posteriormente certificará que las personas contratadas pertenecen a las poblaciones priorizadas. Las poblaciones priorizadas son: Mujeres, Jóvenes, Mayores de 50 Años, Población Negra, Afrodescendiente, Rrom, Raizal, Palenquera, Indígena, población víctima, madres y padres identificados dentro de la ruta de erradicación de trabajo infantil y Personas con Discapacidad.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Efoque Diferencial / Género				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas colocadas a través del programa para la democratización de oportunidades económicas en la contratación del distrito capital.				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas x	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral X	Anual		
	Línea Base (LB)	LB 927	Fecha de LB 2,021	Fuente LB		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2	Año Fin **2038**			
	Metas	**2023** 927	**2024** 927	**2025** 946	**2026** 964	**2027** #¡REF!
		2028 984	**2029** 1003	**2030** 1023	**2031** 1044	**2032** 1044
		2033 1065	**2034** 1086	**2035** 1108	**2036** 1108	**2037** 1130
		2038 1153	**Final** 16496			
	Territorialización del indicador	Sí: X	No:	Nivel: Localidad	Cúal? Todas	
	Metodología de medición	A traves de los registros en la plataforma de la Agencia Pública de Empleo Distrital y otras entidades con las que se tienen alianzas y/o convenios.				
	Fuentes de información	A traves de los registros en la plataforma SISE (Sistema de Información del Servicio de Empleo)				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector (a) de empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de vacantes de trabajo con enfoque diferencial				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 2.1. Variación porcentual del incremento en la gestión de empleos.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	ecretaría Distrital de Desarrollo Económic (Entidad)	0 (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	En este indicador se tendrán en cuenta la sumatoria de las nuevas vacantes con enfoque diferencial gestionadas a través de la Agencia Pública de Empleo Distrital y el resultado final de cada periodo será su sumatoria.				
	Descripción del producto	La consecusión de vacantes y puestos de trabajo con enfoque diferencial y de primer empleo, es fundamental en el entendido de generar vacantes que apuesten por la inclusión laboral de población históricamente marginada del mercado laboral formal de la ciudad, que incluya la identificación de las vacantes que no reuqieren experiencia laboral las cuales podrían gestionarse con los y las jovenes que buscan en su primer empleo, en el marco del cumplimiento del decreto 106 de 2022. En este sentido, y en el marco de la mplementación de la PPTDD se deben generar las oportunidades económicas para los y las ciudadanas que cuentan con mayores barreras de acceso al mercado laboral, y ello se logra a través de la consecusión de vacantes kaborales que cobigen el universo entero de trabajadoras y trabajadores en la ciudad, sin hacer distiunción en su sexo, religión, raza, etinia , condición, etc.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Efoque Diferencial /género				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de vacantes de trabajo con enfoque diferencial				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 1835; Fecha de LB: 2021; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 1.872; Año 2: 1.909; Año 3: 1.947; Año 4: 1.986; Año 5: 2.026 Año 6: 2.067; Año 7: 2.108; Año 8: 2.150; Año 9: 2.193; Año 10: 2.237 Año 11: 2.282; Año 12: 2.327; Año 13: 2.374; Año 14: 2.421; Año 15: 2.470 Año 16: 2.519; Final: 34.887				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	A traves de los registros en la plataforma de la Agencia Pública de Empleo Distrital y otras entidades con las que se tienen alianzas y/o convenios.				
	Fuentes de información	A traves de los registros en la plataforma SISE (Sistema de Información del Servicio de Empleo)				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas colocadas con enfoque diferencial a través de los servicios de gestión y colocación de la agencia pública de empleo del distrito.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La colocación de personas con enfoque diferencial aporta al cumplimiento del indicador de resultados " R.2.1. Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito".				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	122	Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	ecretaría Distrital de Desarrollo Económic Entidad		0 Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Sumatoria de personas colocadas en un empleo formal con enfoque difrencial a través de la APED,				
	Descripción del producto	Este producto se basa en el El Modelo de Inclusión Laboral Distrital como un marco de intervención de política pública distrital que reúne estrategias, programas, proyectos, metodologías e instrumentos para fortalecer y ampliar la oferta de servicios de gestión y colocación que permita acercar a la fuerza laboral de la ciudad a una oportunidad de empleo. Este producto busca el diseño de estrategias poblacionales que permitan la mitigación de las barreras de las personas con mayores dificultades para acceder a un empleo.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.2.1 Aumento de la gestión de empleos formales en el Distrito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Efoque Diferencial / Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Número de personas colocadas con enfoque diferencial a través de los servicios de gestión y colocación de la agencia pública de empleo del distrito.				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Programas Acuerdos Personas x				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral X Anual				
	Línea Base (LB)	LB 16849 Fecha de LB 2022 Fuente LB SISE				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 Año Fin **2038**				
	Metas	**2023**: 16849 **2024**: 16849 **2025**: 17186 **2026**: 17530 **2027**: 17880 **2028**: 17880 **2029**: 18238 **2030**: 18603 **2031**: 18975 **2032**: 18975 **2033**: 19354 **2034**: 19741 **2035**: 20136 **2036**: 20136 **2037**: 20539 **2038**: 20950 **Final**: 299820				
	Territorialización del indicador	Sí: X No Nivel: Localidad Cúal? Todas				
	Metodología de medición	A traves de los registros en la plataforma de la Agencia Pública de Empleo Distrital				
	Fuentes de información	A traves de los registros en la plataforma SISE (Sistema de Información del Servicio de Empleo)				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible	2021				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector (a) de empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentual de personas vinculadas o alifiadas al sitema de seguridad social tendiente a la formalización laboral				
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado tiene relacion con los siguientes indicadores de producto IP: 3.1.1 al 3.1.5				
	Indicador del PDD	Sí		***Código Meta***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico Industria y Turismo		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Desarrollo Económico Entidad	Entidad	Entidad		
	Descripción del indicador	En este indicador se incluyen las acciones enfocadas a la formalización laboral y su variación porcentual de participación de personas vincualdas a las mismas para cada periodo.				
	Descripción del resultado	Variación porcentual de personas que se incluyen en los procesos que tienden a lograr un mayor nivel de formalización laboral teniendo en cuenta los temas fundamentales relacionados con la socialización de los beneficios de la formalizaicón laboral, pisos de protección social, entornos de trabajo saludable y seguro y riesgos laborales.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.					
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Medición	***Enfoque***	Territorial				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas X	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual X		
	Línea Base (LB)	LB N/D	Fecha de LB N/D	Fuente LB		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024	Año Fin **2038**			
	Metas	Año 1: 0%	Año 2: 2%	Año 3: 5%	Año 4: 5%	Año 5: 5%
		Año 6: 5%	Año 7: 3%	Año 8: 6%	Año 9: 6%	Año 10: 6%
		Año 11: 6%	Año 12: 4%	Año 13: 7%	Año 14: 7%	Año 15: 7%
		Año 16: 7%	Final: 7%			
	Territorialización del indicador	Sí: X	No	Nivel: Localidad	Cúal? Todas	
	Metodología de medición	Este indicador se medirá a través de la siguiente formula: (Número de personas afiliadas en alguno de los sistemas de seguridad social/ Número de personas asesoradas o capacitadas sobre alguno de los sitemas de seguridad social)*100. Para esta medición se tomará como base los resultados de los productos que se incluyen en el resultado para medir lel procentaje total de afiliación a alguno de los sistemas de seguridad social que promueve la formalizacion laboral, los resultados e incremento planteado depende de la cantidad de resursos y número de personas trabajadoras que se caracterice desde la secretaria de salud				
	Fuentes de información	Registros Secretaria de Salud				
	Días de rezago	90				
	Serie disponible	N/D				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Personas que realizan trabajo informal asesoradas sobre el proceso acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 3.1. Variación porcentual de acciones para la sensibilización sobre formalización laboral				
	Indicador del PDD	Si	N/A	***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Secretaria Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria Distrital de Salud (Entidad)		0 (Entidad)	(Entidad)	
	Descripción del indicador	El indicador mide el número de personas con asesoría de la Secretariía Distrital de Salud que en el marco de sus funciones adelanta sobre el proceso de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.				
	Descripción del producto	Se desarrollan actividades de identificación, caracterización, asesorías en prevención de riesgos y peligros a los trabajadores informales, acciones de información y educación para el aseguramiento en riesgos laborales, monitoreo y cierre al proceso.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento economico	**Meta ODS**	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios		
Medición	***Enfoque***	Territorial/Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas que realizan trabajo informal asesoradas en el proceso de acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: x; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 17945; Fecha de LB: 2021; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 18.000; Año 2: 14.000; Año 3: 18.500; Año 4: 18.500; Año 5: 18.500 Año 6: 14.000; Año 7: 19.000; Año 8: 19.000; Año 9: 19.000; Año 10: 15.000 Año 11: 20.000; Año 12: 20.000; Año 13: 20.000; Año 14: 16.000; Año 15: 20.000 Año 16: 20.000; Final: 289.500				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No: ; Nivel: Localidad; Cúal? Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de personas que realizan trabajo informal asesoradas sobre el acceso y afiliación al Sistema General Riesgos Laborales				
	Fuentes de información	Aplicativo UTIS - trabajadores - GESI - Secretaría Distrital de Salud				
	Dias de rezago	60				
	Serie disponible	2023				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra				
	Cargo:	Subsecretaría de Salud Pública				
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública				
	Correo electrónico:	amardila@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090 Ext.9752				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud				
Observaciones		El cumplimiento de los productos y metas propuestas dependen las asignaciones presupuestales que se realicen en las administraciones públicas futuras.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pisos de protección social en el distrito y BEPS.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 3.1. Variación porcentual de acciones para la sensibilización sobre formalización laboral				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	275	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Secretaría de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Desarrollo Económico (Entidad)	cretaría de Desarrollo Económ (Entidad)		(Entidad)	
	Descripción del indicador	Suamtoria de personas que han particiapdo en jornadas, sesiones y/o talleres a traves de los cuales se socialicen las condiciones y estrategias de los pisos de protección social en el distrito, BEPS y/o cualquier otra estrategia con este mismo fin a nivel, local, regional y/o nacional				
	Descripción del producto	Brindar servicios de socialización acerca de las condiciones y estrategias de los pisos de protección social en el distrito, BEPS y/o cualquier otra estrategia con este mismo fin a nivel, local, regional y/o nacional				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de unidades productivas capacitadas y sensibilizadas en pisos de protección social en el distrito y BEPS.				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 32; Fecha de LB: 2022; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 120; Año 2: 120; Año 3: 122; Año 4: 125; Año 5: 127 Año 6: 127; Año 7: 130; Año 8: 132; Año 9: 135; Año 10: 135 Año 11: 138; Año 12: 141; Año 13: 143; Año 14: 143; Año 15: 146 Año 16: 149; Final: 2.133				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de personas capacitadas y sensibilizadas en pisos de protección social en el distrito y BEPS.				
	Fuentes de información	Listados de personas que participan de las jornadas de capacitación y sensibilización en pisos de protección social en el distrito y BEPS.				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Angélica María Segura Bonell				
	Cargo:	SIFRE				
	Entidad:	Secretaría de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	SIFRE				
	Correo electrónico:	asegura@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 Ext. 172				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado R.3 Incremento de actividades de socialización y sensibilización sobre la normatividad sobre formalización laboral.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Salud			***Entidad***	Secretaria Distrital de Salud
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria Distrital de Salud (Entidad)		0 (Entidad)		(Entidad)
	Descripción del indicador	El indicador mide el número de de trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información,Educación y Comunicación sobre entornos de trabajo seguros y saludables				
	Descripción del producto	El producto va dirigido a asesorar a los trabajadores informales sobre las condiciones de salud, trabajo y ambientes seguros, en el marco de establecido en la normatividad colombiana.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento economico	**Meta ODS**	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios		
Medición	***Enfoque***	Territorial				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información, Educación y Comunicación (IEC) sobre entornos de trabajo seguros y saludables				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 17945; Fecha de LB: 2021; Fuente LB: Base GESI-trabajadores informales				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	**2023**: 18000; **2024**: 14000; **2025**: 18500; **2026**: 18500; **2027**: 18500 **2028**: 14000; **2029**: 19000; **2030**: 19000; **2031**: 19000; **2032**: 15000 **2033**: 20000; **2034**: 20000; **2035**: 20000; **2036**: 16000; **2037**: 20000 **2038**: 20000; **Final**: 289500				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de trabajadores y trabajadoras informales con acciones de Información,Educación y Comunicación sobre entornos de trabajo seguros y saludables				
	Fuentes de información	Aplicativo UTIS - trabajadores - GESI - Secretaría Distrital de Salud				
	Dias de rezago	60				
	Serie disponible	2023				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra				
	Cargo:	Subdirectora de Determinantes en Salud				
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública				
	Correo electrónico:	amardila@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090 Ext.9752				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaria Distrital de Salud				
Observaciones		El cumplimiento de los productos y metas propuestas dependen las asignaciones presupuestales que se realicen en las administraciones públicas futuras.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 1.1 Aumento de Actividades para la promoción de los derechos fundamentales en Bogotá.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Gestión Pública		***Entidad***	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño (Entidad)	Entidad		Entidad	
	Descripción del indicador	Número de entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo				
	Descripción del producto	Con el producto de política pública se busca la implementación de una estrategia para acompañar a las entidades públicas Distritales en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SGSST -, desde herramientas de análisis de datos para la toma de decisiones como indicadores que miden variables como accidentalidad laboral, enfermedad laboral, ausentismo, entre otros, que permiten identificar el nivel de madurez o avance del sistema y diseñar e implementar planes de mejoramiento; hasta componentes de formación como cursos y talleres y de asistencia técnica a comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de convivencia laboral y comisión de personal, así como a otros equipos técnicos de apoyo donde participan líderes de Seguridad y Salud en el Trabajo, gestores de bienestar y capacitación y jefes de Talento Humano.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Número de entidades públicas y organismos distritales fortalecidas en prácticas institucionales en materia de seguridad y salud en el trabajo				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: N/A; Fecha de LB: N/A; Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	**2023**: 54; **2024**: 54; **2025**: 54; **2026**: 54; **2027**: 54 **2028**: 54; **2029**: 54; **2030**: 54; **2031**: 54; **2032**: 54 **2033**: 54; **2034**: 54; **2035**: 54; **2036**: 54; **2037**: 54 **2038**: 54; **Final**: 54				
	Territorialización del indicador	Sí; No; Nivel: ; Cúal?				
	Metodología de medición	El reporte del indicador se realizará con la información incluida en las bases de datos de Beneficiarios y entidades que participan en al menos dos de los tres componentes del producto como son: 1.- Indicadores par la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2.- Formación en temas SST según necesidades de las entidades 3.- Acompañamiento o asistencia técnica en SST				
	Fuentes de información	1.- Base de datos de beneficiarios de actividades de Bienestar / Capacitación 2.- Información SIDEAP - Sistema de Indicadores del Talento Humano				
	Días de rezago					
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	María Constanza Romero Oñate				
	Cargo:	Subdirectora de Bienestar, Desarrollo y Desempeño				
	Entidad:	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital				
	Dependencia:	Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño				
	Correo electrónico:	mcromero@serviciocivil.gov.co				
	Teléfono:	6013690038				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Slendy Contreras Amado				
	Cargo	Subdirectora de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano DIstrital				
	Entidad	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Unidades de trabajo informal que implementaron la Estrategia de entornos laborales saludables				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado R.3.1 Incremento en las actividades de socialización y sensibilización sobre la normatividad sobre formalización laboral.				
	Indicador del PDD	Si	A 2024 conseguir una cobertura del 95% o más el aseguramiento de la población al SGSSS en el Distrito Capital. (Con base en Censo DANE 2018).	***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Mejora de la gestión de instituciones de salud				
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Secretaria Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria Distrital de Salud (Entidad)		0 (Entidad)	(Entidad)	
	Descripción del indicador	El indicador mide el número de unidades de trabajo informal con implementación de la estrategia de entornos laborales saludables y priorizadas por La Secretaría Distrital de Salud en el marco de sus funciones				
	Descripción del producto	Procesos de Información, Educación y Comunicación para la implementación de la estretagia de entornos laborales saludables, caracterizaciòn condiciones de trabajo, asesorias en prevencion de riesgos -peligros laborales , seguimiento cumplimiento de compromisos, con el objetivo de mejorar la calidad en las condiciones de salud y laborales de los trabajadores en las Unidades de trabajo Informal priorizadas..				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.3.1. Incremento de beneficiarios vinculados a procesos tendientes a la formalización laboral.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Trabajo decente y crecimiento economico	**Meta ODS**	8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios		
Medición	***Enfoque***	Territorial/Poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de Unidades de trabajo informal que implementaron la Estrategia de entornos laborales saludables				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 11421; Fecha de LB: 2021; Fuente LB: ase GESI-UTIS				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2038**				
	Metas	Año 1: 12.000; Año 2: 9.200; Año 3: 12.300; Año 4: 12.300; Año 5: 12.300 Año 6: 12.200; Año 7: 12.600; Año 8: 12.600; Año 9: 12.600; Año 10: 9.000 Año 11: 13.300; Año 12: 13.300; Año 13: 13.300; Año 14: 9.400; Año 15: 13.300 Año 16: 13.300; Final: 193.000				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: Todas				
	Metodología de medición	Sumatoria de unidades de trabajo informal que implementaron la estrategia de entornos laborales saludables.				
	Fuentes de información	Aplicativo UTIS - trabajadores - GESI - Secretaría Distrital de Salud				
	Días de rezago	60				
	Serie disponible	2023				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra				
	Cargo:					
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública				
	Correo electrónico:	amardila@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090 Ext.9752				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaria Distrital de Salud				
Observaciones		El cumplimiento de los productos y metas propuestas dependen las asignaciones presupuestales que se realicen en las administraciones públicas futuras.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Variación porcentual de personas vinculadas en activiades de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de dialogo social tripartito.				
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado tiene relacion con los siguientes indicadores de producto IP: 4.1.1 al 4.1.3.				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	#¡REF!	#¡REF!
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)	Cierre de brechas para la inclusión productiva urbano rural				
	Sector responsable	Desarrollo Económico Industria y Turismo			***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Gobierno (Entidad)	Entidad	Entidad		
	Descripción del indicador	Este indicador se muestra como el resultado de la participación en todas las jornadas de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindicar y negociación colectiva que se desarrollan en el marco de los espacios de dialogo y concertación tripartita en la ciudad de Bogotá D.C y el plan de dialogo anual que se promueve desde la subcomisión de política salarial y laboral de Bogotá, donde la participación tripartita es fundamental para la defición del alcance de las actividades establecidas.				
	Descripción del producto	Este indicador se muestra como el resultado de la participación en todas las jornadas de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindicar y negociación colectiva que se desarrollan en el marco de los espacios de dialogo y concertación tripartita en la ciudad de Bogotá D.C y el plan de dialogo anual que se promueve desde la subcomisión de política salarial y laboral de Bogotá, donde la participación tripartita es fundamental para la defición del alcance de las actividades establecidas.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Variación porcentual de personas vinculadas en activiades de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de dialogo social tripartito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.		
Medición	***Enfoque***	Derchos humanos				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: X				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X				
	Línea Base (LB)	LB: 0%	Fecha de LB: N/d	Fuente LB:		
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024	Año Fin: **2038**			
	Metas	Año 1: 0%	Año 2: 10%	Año 3: 10%	Año 4: 10%	Año 5: 10%
		Año 6: 10%	Año 7: 10%	Año 8: 10%	Año 9: 10%	Año 10: 10%
		Año 11: 10%	Año 12: 10%	Año 13: 10%	Año 14: 10%	Año 15: 10%
		Año 16: 10%	Final: 10%			
	Territorialización del indicador	Sí:	No: X	Nivel: Distrital	Cúal?	
	Metodología de medición	Este indicador se medirá a través de la siguiente fórmula: Variación porcentual de personas vinculadas en activiades de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de dialogo social tripartito.				
	Fuentes de información	Registros de cumplimiento del plan de dialogo de la subcomisión de política salarial y laboral de Bogotá				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible	n/a				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector(a) de Empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de jornadas de participación tripartita de dialogo social.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 4.1. Participación de espacios de diálogo y conceración tripartita				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Desarrollo Económico		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	ecretaría Distrital de Desarrollo Económic Entidad	0 Entidad		 Entidad	
	Descripción del indicador	Sumatoria de Actividades del tripartismo en el Plan de Dialogo Social anual				
	Descripción del producto	Actividades desarrolladas entre el gobierno, empleadores y trabajadores (a través de sus representantes) realizadas en el marco del Plan de Dialogo Social anual. El plan de dialogo es la herramienta de planeación y ejecución de actividades anuales del tripartismo en la ciudad y a través de él se generan las difefentes actividades encaminadas a la				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.4.1. Incremento de personas participantes en actividades de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de dialogo social tripartito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de actividades adelantadas en el marco de la SCPSLD en cumplimiento del Plan de Dialogo Social anual.				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas x	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral X	Anual		
	Línea Base (LB)	LB 12	Fecha de LB 2022	Fuente LB		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023	Año Fin **2038**			
	Metas	Año 1: 12; Año 2: 12; Año 3: 12; Año 4: 12; Año 5: 12 Año 6: 12; Año 7: 12; Año 8: 12; Año 9: 12; Año 10: 12 Año 11: 12; Año 12: 12; Año 13: 12; Año 14: 12; Año 15: 12 Año 16: 12; Final: 12				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No:	Nivel: Localidad	Cúal? Todas		
	Metodología de medición	Sumatoria de actividades del tripartismo en el Plan de Dialogo Social anual				
	Fuentes de información	Listados de asistencia a las actividades del tripartismo en el Plan de Dialogo Social anual				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Bernardo Brigard Posse				
	Cargo:	Subdirector (a) de empleo y Formación				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Empleo y Formación				
	Correo electrónico:	bbrigard@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777 ext 166				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Carolina Chica				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones						

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1					
Información general	***Nombre del indicador***	Colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador de producto tiene relacion con el indicador de resultado 4.1. Participación de espacios de diálogo y conceración tripartita				
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta PDD***	N/A	N/A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1: Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política				
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Gestión Pública		***Entidad***	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	amento Administrativo del servicio civil D Entidad	0 Entidad		 Entidad	
	Descripción del indicador	Número de colaboradores y servidores públicos que han participado de los cursos relacionados con el diálogo social				
	Descripción del producto	Con la implementación del producto de política pública se busca brindar una oferta de formación o capacitación a servidoras, servidores y colaboradoes públicos Distritales, en al menos dos líneas de aprendizaje del Aula del Saber Distrital como son formación por alianzas y formación integral, direccionadas a complementar competencias normativas y comportamentales en temas de participación incidente, gestión y resolución de conflictos, negociación, entre otros, que aporten a la construcción de procesos de diálogo social desde herramientas de concertación, concenso y aprendizaje colectivo.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	R.4.1. Incremento de personas participantes en actividades de promoción, pocisionamiento y defensa del derecho de libertad sindical y negociación colectiva desde espacios de dialogo social tripartito.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	ODS 8 Desarrollo Económico y Trabajo Decente.	**Meta ODS**	8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de Derechos				
	Fórmula de cálculo	Número de colaboradores y servidores públicos que han aprticipado de los cursos relacionados con el diálogo social				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas X	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual X		
	Línea Base (LB)	LB 0	Fecha de LB 2021	Fuente LB		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023	Año Fin **2038**			
	Metas	Año 1: 50	Año 2: 50	Año 3: 50	Año 4: 50	Año 5: 50
		Año 6: 50	Año 7: 50	Año 8: 50	Año 9: 50	Año 10: 50
		Año 11: 50	Año 12: 50	Año 13: 50	Año 14: 50	Año 15: 50
		Año 16: 50	Final: 800			
	Territorialización del indicador	Sí: X	No	Nivel: Localidad	Cúal? Todas	
	Metodología de medición	La Subdirección de Bienestar, Desarrollo y Desempeño del DASCD contará con un reporte de las personas que han participado en cualquiera de los cursos que se ofertan en el marco del Aula del Saber Distrital que tengan relación con el diálogo social, como por ejemplo: negociación de conflictos, acoso laboral, negociación sindical, entre otros				
	Fuentes de información	Base de datos de beneficiarios de las actividades de capacitación.				
	Dias de rezago	30				
	Serie disponible					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Maria Constanza Romero Oñate				
	Cargo:	Subdirectora de Bienestar, Desarrollo y Desempeño				
	Entidad:	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital				
	Dependencia:	Subdirección de Bienestar desarrollo y Desempeño				
	Correo electrónico:	mcromero@servicioscivil.gov.co				
	Teléfono:	6013690038				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Slendy Contreras Amado				
	Cargo	Subdirectora de Planeación y Gestión de la Información del Talento Humano DIstrital				
	Entidad	Departamento Administrativo del servicio civil Distrital				
Observaciones						

Anexo 7: Construcción del plan de acción de la PPTDD

El mundo del trabajo está integrado por los representantes del tripartismo[1], es decir, representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A través de este concepto, se ha estructurado la Organización Internacional del Trabajo OIT para garantizar la participación igualitaria de todos sus participantes en las decisiones sobre el trabajo decente a nivel internacional.

Teniendo en cuenta este mismo enfoque, en el proceso de actualización del plan de acción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno se ha trabajado con esos mismos actores a nivel distrital, actores que confluyen como representantes del tripartismo en la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del Distrito-SCPSLD.

En ese orden de ideas, se diseñó una metodología a través de la cual los principales representantes del tripartismo participaron en la definición de las problemáticas más relevantes y aportaron su conocimiento técnico en la definición de: a) Realidades de los 4 objetivos específicos del Trabajo Decente[2], b) Actores claves para promoverlos, c) Programas y proyectos institucionales adoptados para atender cada objetivo específico, d) Buenas prácticas y/o experiencias exitosas adelantadas por estos o por otros, e) Recomendaciones para el Distrito y f) Información secundaria que alimentara todo el proceso de actualización de Plan de Acción de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno.

Esta metodología se implementó a través de reuniones virtuales, en las cuales se convocaron a los integrantes del tripartismo en la ciudad, según su injerencia en cada uno de los objetivos específicos del trabajo decente y digno. La convocatoria estuvo a cargo de la Secretaría Técnica de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del Distrito-SCPSLD y en ellas participaron representantes de: Ministerio de Trabajo y Protección Social, Administradora Colombiana de Pensiones-COLPENSIONES, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital-DASC, Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias-UAEOS y Central Unitaria de Trabajadores CUT.

A continuación, se hace la sistematización de cada una de las 4 meses adelantadas correspondiente a cada uno de los objetivos específicos de la Política Pública de Trabajo Decente y Digno así:

2.4.1. Objetivo 1. Promover principios y derechos fundamentales del trabajo decente

El 22 de julio de 2022 se realizó el primer taller o mesa de trabajo para dialogar sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo decente, para esta sesión se contó con profesionales expertos del Ministerio del Trabajo; específicamente del Viceministerio de Relaciones Laborales, Dirección de

[1] "La cooperación tripartita se entiende en sentido amplio y designa, en general, todos los tratos entre el Estado –representado por los gobiernos–, los empleadores y los trabajadores que versan sobre la formulación o la aplicación de la política económica y social" OIT

[2] Promover los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo, Generar Oportunidades de Empleo, Procurar el acceso a la protección y seguridad social y Generar condiciones para el diálogo social y tripartismo.

Derechos Fundamentales, así como: el Grupo de Asistencia Técnica Territorial, COLPENSIONES, entre otras. Dentro de la ***validación de los principios y derechos fundamentales***, según convenio internacional ratificado, se trataron las siguientes temáticas (Estas propuestas son tomadas textualmente del insumo de la mesa de trabajo):

- Libertad de asociaciones de trabajadores, libertad sindical y negociación colectiva (Convenio 87 y 98).
- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 100 y 111) en sus diversas: etnias, color de piel, sexo, preferencias sexuales, origen nacional, lugar de residencia, edad, estado de salud, condición de discapacidad física o mental, responsabilidades familiares, condiciones físicas, partido político, creencias religiosas, entre otras.
- Eliminar el acoso laboral (Ley 1010 de 2006).
- La Eliminación del Trabajo Forzoso (Convenio 29 y 105).
- Abolición efectiva del trabajo Infantil (Convenio 138 y 182).
- Eliminación de la discriminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 100 y 111).
- Ambiente trabajo seguro y saludable en cuanto al entorno físico, riesgos psicosociales y relaciones interpersonales.
- No discriminación - No racismo
- Erradicación del trabajo infantil.
- Trabajo forzoso
- Equidad laboral y distribución del trabajo doméstico y de cuidado.
- Méritos en los procesos de contratación.
- Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Posteriormente, en el ítem ***realidades de esos principios y derechos fundamentales*** se especificó lo siguiente (Estas propuestas son tomadas textualmente del insumo de la mesa de trabajo):

- El Estado se enfoca en capacitar y socializar la población civil en general (sic), no obstante ha venido fortaleciendo programas como incentivos para la vinculación de población potencialmente vulnerable; de igual manera, se deben fortalecer muchísimo más y acudir a territorios totalmente alejados.
- En el Distrito Capital, se ha identificado un incremento de trabajo infantil al interior de las plazas de mercado, razón por la que llevo al Ministerio del Trabajo a firmar un pacto para la

prevención y erradicación progresiva del mismo.

- Generación de Información. Se podrían generar estudios en convenios con el ORMET para conocer esta realidad.

Ahora bien, los ***actores relevantes*** en el desarrollo de este objetivo serian (Estas propuestas son tomadas textualmente del insumo de la mesa de trabajo):

- Alcaldías locales.
- Sindicatos, Federaciones Confederaciones. (Central Unitaria de Trabajadores, Confederación de Trabajadores de Colombia CTC, Confederación General del Trabajo CGT, Unión de Trabajadores de Cundinamarca ULTRACUN, etc.)
- Asociación de empleadores o Gremios Económicos. (La Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI, La Federación Nacional de Comerciantes Empresarios FENALCO, La Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas ACOPI, Sociedad de Agricultores de Colombia SAC, etc.)
- Democratizar el diálogo social y la participación de trabajadores, gremios y comunidad, a través de encuentros por localidades, descentralizando el desarrollo de la Subcomisión y promoviendo la participación - GATT
- Derechos de Asociación y Negación Colectiva: Organizaciones sindicales del Distrito Capital y Ministerio del Trabajo - DDFT.
- No Discriminación - No racismo: Subdirección de promoción de la organización social - Ministerio del Trabajo, Ministerio del Interior - Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras DACNARP y Secretarías del Distrito Capital que dentro de su misionalidad tengan el enfoque de poblaciones potencialmente vulnerables.
- Equidad Laboral: Ministerio del Trabajo – Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo, Secretaría de la Mujer del Distrito Capital.
- Teletrabajo: Ministerio del Trabajo - DDFT Dirección de Derechos Fundamentales del Trabajo y Ministerio de las TIC´S La dirección de derechos fundamentales del trabajo capacita y sensibiliza continuamente en materia de los principios y derechos fundamentales del trabajo de acuerdo con su compromiso frente a los acuerdos de paz, a la ciudadanía en general de los municipios intervenidos (desde 2017 a 2031), actores claves las alcaldías municipales. Adicionalmente se realizan otras formas de difusión a otras poblaciones objeto (empresas, organizaciones de trabajadores, alumnos últimos años de instituciones educativas).

En cuanto a los ***proyectos y programas institucionales*** identificados por los participantes a la mesa

de trabajo se encuentran:

- la difusión y fortalecimiento institucional.
- Convocatoria a las entidades nacionales para fortalecer los programas del distrito, no sólo en corresponsabilidad sino en acompañamiento del Grupo de Asesoría Técnica Territorial GATT.

Frente a las ***buenas prácticas*** identificadas por los participantes están:

- Difusión de los programas y estrategias desarrolladas por las entidades diferentes a la administración local como promotores del Trabajo Decente en el distrito.
- Impulsar iniciativas a nivel local que desincentiven el trabajo infantil (desde el Ministerio del trabajo se han impulsado iniciativas como el concurso nacional de la prevención y erradicación de trabajo infantil).

Finalmente, entre las ***recomendaciones*** para el Distrito Capital estarían son las siguientes:

- Promover la cátedra de los Derechos Fundamentales del Trabajo en Bogotá en colegios y empresas y en el sector de la economía social y solidaria.
- Fortalecer los mecanismos de comunicación de todas las actividades para que la información llegue a más ciudadanos y se dé una mayor cobertura.
- Encuentros por localidades de acuerdo con el diagnóstico y la afectación en cada uno de los temas de derechos fundamentales.
- Actualmente el Distrito Capital se encuentra en creación de la Política Pública para la prevención y erradicación de Trabajo Infantil, se recomienda articular la línea nacional con el Distrito Capital.
- Mayor articulación Nación y Distrito Capital, ya que en la actualidad cada uno adelanta actividades separadamente, cuando el punto focal de atención debe ser la población.

Y, referente a las ***fuentes de información secundaria:***

- Sindical, Libertad de Asociación, Negociación Colectiva (Convenio 87 y 98).
- La Eliminación del Trabajo Forzoso (Convenio 29 y 105).
- Abolición efectiva del Trabajo Infantil (Convenio 138 y 182).
- Eliminación de la discriminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenio 100 y 111).
- Ambiente Trabajo Seguro y Saludable.
- Estudios del ORMET en el repositorio de la REDORMET del Ministerio del Trabajo, donde hay más de 500 estudios realizados por los 35 ORMET del país - GATT

Como conclusión a este aparte se validó que para Bogotá D.C. se tenga en cuenta el marco conceptual de la OIT en la cual se estableció como derechos fundamentales en el trabajo: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable.

Así mismo, la participación de los representantes del tripartismo gravita en la necesidad de adelantar procesos de socialización y sensibilización de los principios fundamentales del trabajo decente, como la principal forma de generar actividades puntuales que mejoran la situación de cada uno de ellos. Así mismo, involucrar a las entidades del orden distrital y nacional que tengan misionalidad relacionada para la ejecución de los mismos.

En este orden de ideas se estableció la necesidad de generar las condiciones necesarias para una participación más amplia con el propósito de generar coordinación y sinergias con los múltiples actores que dentro de su misionalidad pueden aportar a la mejora en el ejercicio de los derechos fundamentales en el trabajo de la población de la ciudad de Bogotá.

2.4.2. Objetivo 2. Generar oportunidades de empleo

El 22 de julio de 2022 se realizó el segundo taller o mesa de trabajo para dialogar sobre la ***generación de oportunidades de empleo***, en esta sesión se contó con profesionales expertos del Ministerio del Trabajo, específicamente del Viceministerio de Empleo, El Grupo de Asistencia Técnica Territorial, entre otras. En la cual se presentó la ***validación de las siguientes estrategias de empleo:***

- Incremento de la demanda laboral.
- Incentivos a las empresas privadas.
- Fortalecimiento de la oferta, a través de procesos de asociatividad, la educación no formal, la formación para el trabajo y el desarrollo humano y la formación y certificación de competencias laborales.
- Promoción de la economía social y solidaria.
- Gestión y Colocación de empleo.

Respecto a la ***realidad de la generación de empleo*** se tiene:

- Existencia de barreras de acceso al mercado laboral, cualificación y recualificación de competencias laborales concordantes con las necesidades del sector productivo.

- Las oportunidades laborales son limitadas para la población joven recién egresada de la educación básica y media debido a la falta de experiencia laboral.
- Altas tasas informalidad, conflictividad, desempleo, tercerización irregular en sectores como la salud, transporte y plataformas tecnológicas en Bogotá.

Entre los ***actores clave para promocionar el empleo*** se encuentran:

- Coordinación MINTRABAJO con Alcaldías Locales.
- COLPENSIONES de manera transversal para dar a conocer deberes y derechos en seguridad social.
- Articulación de la Alcaldía con las agencias de empleo y operadores autorizados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo UAESPE.
- Cámara de Comercio, gremios y entidades públicas con sede en Bogotá.
- Cajas De Compensación Familiar
- SENA
- Plataforma para la difusión de la oferta laboral.

En cuanto a los ***proyectos y programas institucionales*** recomendados son:

- Formación complementaria y demás entidades de formación para el desarrollo humano.
- Certificación de Competencias Laborales.
- Socialización y difusión por parte de la alcaldía de las estrategias para la generación de empleo.
- Estado Joven, trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto.

Como ***buenas prácticas*** se encuentran:

- Reconocimiento a empleadores.
- Acuerdos por el Empleo - Dto 2605 de 2014.
- Formalización laboral a través de los acuerdos con las Direcciones Territoriales, campañas de formalización, organización del comercio informal, acceso a esquemas de protección con los BEPS y el PPS.

Así que ***las recomendaciones*** para el Distrito Capital radican en:

- Fortalecimiento institucional, corresponsabilidad y articulación.

- Toda actividad de promoción de generación de empleo debe ir con la oferta de sistemas de protección para la vejez de COLPENSIONES.
- Estrategia para generación de empleo.
- Incentivos tributarios y económicos para la generación de empleo en el contexto de la crisis económica COVID 19.
- Incentivos y programas de políticas activas como Estado Joven, pero con recursos de la administración local y finalmente las ***fuentes de información secundaria*** *radican en* observatorios y estudios ORMET.

En este primer aspecto analizado se hace énfasis en la necesidad de generar oportunidades de empleo a través de la generación de políticas activas de mercado laboral como herramientas de política pública fundamentales en el aumento de la demanda laboral a través de la generación de oportunidades laborales, en el fortalecimiento de la oferta mediante el mejoramiento de los perfiles laborales de los buscadores de empleo y con la gestión y colocación de empleo como herramienta de optimización del funcionamiento del mercado laboral.

Aquí se hace énfasis en la necesidad de disminuir las barreras de acceso al mercado laboral, la necesidad de generar procesos de recualificación a personas cuyas actividades laborales tiendan a desaparecer en el mediano y largo plazo, aumentar y mejorar las oportunidades de los jóvenes provenientes de la educación básica y media y disminuir la informalidad laboral en la ciudad.

Se rescata la necesidad de generar acciones articuladas entre el sector privado como principal demandante de mano de obra en la ciudad y las actividades de gestión y colocación de empleo de los diferentes actores del servicio público de empleo en la ciudad.

La conclusión en este aparte es que se debe profundizar la adopción de políticas activas de mercado laboral, para de este modo poder generar mejores resultados en materia de generación de empleos, realizando actividades enfocadas al cierre de brechas de empleabilidad, a la generación de actividades y programas que generen aumento en la demanda laboral y generando articulaciones a nivel local y nacional en materia de gestión y colocación de empleo.

2.4.3. Objetivo 3. Promover el acceso a la protección y seguridad social.

El 4 de agosto de 2022 se realizó el tercer taller o mesa de trabajo para dialogar sobre la generación de empleo, para esta sesión se contó con profesionales expertos del ministerio del trabajo, específicamente del Viceministerio de Empleo, El Grupo de Asistencia Técnica Territorial, ente otras. Los principales aportes en torno a la ***validación del Acceso a protección y seguridad social están:***

- Formalización laboral.
- Seguridad social.
- Condiciones sanas y seguras en el trabajo.
- Protección social a través de Régimen de Prima Media, Piso de Protección Social y BEPS.

Además, las características del ***contexto actual*** en materia de acceso a protección y seguridad social reflejan:

- Desconocimiento de los temas relacionados con la formalización laboral.
- Interés de las personas en conocer los beneficios de la protección y seguridad social.
- Informalidad mayor al 50% en el sector de comercio y restaurantes, en particular, la informalidad laboral para Bogotá trimestre móvil marzo-mayo de 2022 fue del 32 % y en el país del 57,2%.

Dentro de los ***actores clave*** para promoción del acceso a protección y seguridad social estarían:

- Gremios y asociaciones.
- Ministerio del Trabajo.
- GATT.
- Subdirección de Formalización y Protección del Empleo.
- Red Nacional de Formalización Laboral.
- Grupo de Asistencia Técnica Territorial.
- Dirección de Inspección, Vigilancia y Control.
- Dirección de riesgos laborales.
- Dirección Territorial Bogotá.
- COLPENSIONES.
- Departamento administrativo para la prosperidad social.
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social OISS.
- ARL.
- Fondos de Pensiones.

Los aportes en cuanto a ***proyectos y programas institucionales*** son:

- Incentivos para la generación de nuevos empleos formales.
- Acuerdos de formalización laboral.

- Pactos por el trabajo decente.
- Piso de protección social.
- Beneficios económicos periódicos.
- Subsidio adulto mayor.
- Subsidio madres sustitutas.
- Subsidio para gestores culturales.
- Política pública vendedores informales.
- Sello amigable adulto mayor.

Las recomendaciones en términos ***de buenas prácticas*** son:

- Socializar todos los medios de información existentes para facilitar el acceso a la información a toda la población.
- Jornadas Corabastos.
- Interés en pisos de protección social.
- Apoyo de la Subcomisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales del Distrito con la convocatoria a personas que están por fuera de las empresas o asociaciones, puede ser, a través de líderes en el territorio.
- Convenios de los gobiernos territoriales para apadrinar programa de beneficios económicos periódicos.
- Alianzas o generar sinergias para atender poblaciones foco de cada entidad.

Finalmente, las ***Recomendaciones para el Distrito Capital*** tienen que ver con:

- Buscar la representación de las alcaldías locales para la promoción de los temas de formalización laboral,
- Conocimiento generalizado en temas de seguridad social,
- Red de formalización, la cual ofrece su participación en los procesos de socialización,
- Impactos territoriales en la implementación de las actividades,
- Disponer de canales de comunicación del distrito para dar a conocer los beneficios de la seguridad social.
- Divulgar a la población con ingresos inferiores a 1 SMLV, a emprendedores y demás unidades productivas los beneficios de los pisos de protección social.

Los primeros dos elementos que hacen parte de la promoción al acceso a la protección y seguridad social por parte de los participantes a la mesa de trabajo hacen referencia a lo que desde la

institucionalidad nacional y distrital puedan hacer entorno a la difusión de los pisos de protección social y el fenómeno de la informalidad laboral.

En este aparte se puede concluir que las actividades que se identificaron como propuesta para impulsar son aquellas dirigidas a la promoción y sensibilización de los beneficios de la formalización laboral y de la difusión y promoción los pisos de protección social; como herramientas necesarias para mejorar el acceso de la población ala protección y seguridad social en el distrito capital.

2.4.4. Objetivo 4. Generar condiciones para el diálogo social tripartito.

El 24 de agosto de 2022 se realizó el cuarto taller o mesa de trabajo para dialogar sobre la generación de empleo, para esta sesión se contó con profesionales expertos del Ministerio del Trabajo, específicamente del Viceministerio de Empleo, el Grupo de Asistencia Técnica Territorial y la Central Unitaria de Trabajadores CUT. Los principales aportes respecto a la ***Generación de condiciones para el dialogo social y tripartismo*** son:

- Fortalecer escenarios participativos y de interlocución que generen el diálogo social efectivo y el tripartismo. Para lo cual se debe tener en cuenta que la Subcomisión de política salarial y laboral es el escenario que promueve el diálogo social. Particularmente se debe poner atención al conflicto laboral entre Aguas Bogotá y el Sindicato de Técnicos y Operarios, se ha promovido el dialogo, por otro lado, no tiene una representación oficial de nivel directivo con autoridad para promover el diálogo social en el distrito.
- Promover un ambiente social en el cual los trabajadores y las trabajadoras en el Distrito Capital se vinculen efectivamente en la construcción y fortalecimiento de organizaciones que los representen.
- Contribuir a desarrollar una cultura de promoción, posicionamiento del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva en el Distrito Capital.

El contexto actual que se llevan a cabo en el marco de este objetivo son:

- Trabajadoras y trabajadores no muestran interés en vincularse a los sindicatos.
- Rechazo y estigmatización de las actividades de sindicalización, por parte de los empresarios.
- Poca destinación de recursos financieros y humanos para fortalecer el diálogo.
- Necesidad de campañas de sensibilización como alternativa de prevención, solución de conflictos y fortalecimiento del diálogo.
- La Ley 278 de 1996 no habla de la Subcomisión para Bogotá, solo plantea la creación de Subcomisiones departamentales, no se han creado estas en los demás distritos existentes en el país.

- No representación del tripartismo en la solución de conflictos socio laborales (conflictos colectivos de trabajo), pues las mesas de dialogo o acciones son accidentales.
- Los espacios de concertación deben ser fruto de una acción pactada por los integrantes de cada subcomité departamental para mejorar la eficacia de los espacios locales.
- Designación formal de los asistentes o delegados de la alcaldía ante la SDCPSL.
- La subcomisión de concertación de política salarial y laboral no es operativa, por la falta de participación de los actores del tripartismo con autoridad en temas de dialogo social.
- Fortalecer escenarios participativos y de interlocución que generen el diálogo social efectivo y el tripartismo. Esto a través de una mayor participación de las instancias de la administración local en la Subcomisión, el papel de la Secretaría es fundamental en lo relacionado con política y Plan de desarrollo pero queda corta frente a la conflictividad y la garantía de los derechos.

Las actividades esperadas identificadas en la mesa de trabajo son:

- Parcialidad del Ministerio del trabajo hace que no prospere el derecho de libertad de asociación por parte de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y las trabajadoras no se afilian a los sindicatos.
- Promover los Beneficios de la sindicalización para los trabajadores y trabajadoras.
- En los planes y programas que se adelantan en el distrito se debería incluir el componente de sensibilizar a los actores para evitar la conflictividad laboral.
- Subcomisiones accidentales para promover el dialogo social en solución de conflictos sociolaborales.
- Reforzar la participación de la Subcomisión en la solución de conflictos laborales.

Las anteriores ***actividades se pueden lograr*** a partir de:

- Campañas masivas con todos los actores de la sociedad, integral y con permanencia en el tiempo.
- Formación sobre promoción al derecho de libertad de asociación y sindicalización, particularmente, para los empresarios, puntualizar las empresas que presentan quejas por vulneración del derecho de libertad de asociación.
- Campaña de reeducación de la libertad de asociación para erradicar la cultura antisindical que existe, acciones enfocadas con base en el progreso productivo y social. En ese sentido, los sindicatos son parte de la democracia, igual de importantes que las empresas.
- Focalización de la capacitación sobre derecho de asociación y sindicalización en las empresas del Distrito.

- Dinamizar desde la subcomisión la promoción de la asociación sindical, a través del proceso de sensibilización a las empresas con mayor conflictividad.
- Sensibilización y capacitación a la ciudadanía mediante cursos de participación ciudadana IDPAC, los cuales deben ser procesos continuos que involucre a las alcaldías locales.
- Aporte del D.C se logra a través del conocimiento del dialogo social, lineamientos del trabajo decente con énfasis en la prevención y disminuir la conflictividad laboral.
- Delegaciones de directivos a la subcomisión de concertación de políticas salariales y laborales.

Los ***actores clave*** para lograr estas estrategias en el marco del dialogo social son:

- FILCO - información e indicadores
- Ministerio del trabajo
- Dirección de convivencia y dialogo social: Secretaría de Gobierno Distrital, 4) Actores Tripartismo
- Alcaldías Locales.

En cuanto a ***Recomendaciones para el D.C*** están:

- Libertad de asociación es derecho fundamental: en el primer objetivo lo desarrollamos como tal y en el objetivo 4 lo dialogo social.
- Subcomisiones accidentales, no integradas por una persona, deben ser tripartitas, de tal manera que se atienda de manera tripartita el conflicto sociolaboral.
- Concertar con los aliados de la administración una estrategia para la promoción del diálogo social y el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores y de los empresarios.

En este objetivo específico se encontró que para los participantes a la mesa de trabajo es fundamental mejorar y fortalecer los espacios de dialogo social y tripartito de la ciudad, es decir, fortalecer el papel de la Subcomisión Departamental de Políticas Salariales y Laborales del Distrito-SCPSLD a través de una participación más amplia a nivel nacional y distrital, a través de un aumento de las actividades enfocadas a la visibilización los beneficios del dialogo social en la ciudad y a la mejora en el número de trabajadores del distrito vinculados a organizaciones sindicales.

Documento

CONPES D.C. 34

Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital

"POLÍTICA PÚBLICA DISTRITRAL DE SALUD MENTAL 2023-2032"

Secretaría Distrital de Salud

Sector: Salud

Publicado en el Registro Distrital No. ____ de fecha _____ de 2023.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.
Octubre 2023

Sectores y entidades responsables y corresponsables

Secretaría Distrital de Salud

Secretaría Distrital de Integración Social

Secretaría de Educación Distrital

Secretaría Distrital de la Mujer

Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte

Secretaría Distrital de Movilidad

Jardín Botánico de Bogotá

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá

Felipe Jiménez Ángel
Secretaria Distrital de Planeación

María Clemencia Pérez Uribe
Secretaria General

José David Riveros Namen
Secretario de Gobierno

Alfredo Bateman Serrano
Secretaria de Desarrollo Económico

Juan Mauricio Ramírez Cortes
Secretario de Hacienda

Aníbal Fernández de Soto
Secretario de Seguridad, Justicia y Convivencia

Nicolás Montero Domínguez
Secretario de Cultura, Recreación y Deportes

Diana Rodríguez Franco
Secretaria de la Mujer

Carolina Urrutia Vásquez
Secretaria de Ambiente

Nadya Milena Rangel Rada
Secretaria de Hábitat

Edna Cristina Bonilla Sebá
Secretaria de Educación

Margarita Barraquer Sourdis
Secretaria de Integración Social

Felipe Ramírez Buitrago
Secretario de Movilidad

Alejandro Gómez López
Secretario de Salud

William Mendieta Montealegre
Secretaria Jurídica

1. Resumen ejecutivo

La Política Distrital de Salud Mental busca no solo promover este aspecto prioritario de la salud humana ligado al bienestar emocional, sino prevenir los daños e intervenir los problemas y trastornos mentales, reconociendo la necesidad de abordar los determinantes sociales de la salud de tipo social, económico y cultural, que influyen en las condiciones y la calidad de vida de las personas, familias y comunidades que les afectan de manera positiva o negativa.

En ese sentido el sector salud, líder en la formulación de la Política Pública Distrital de Salud Mental, reconoce que la Salud Mental no es únicamente de su responsabilidad y competencia; para el abordaje de su promoción y el bienestar emocional, requiere la acción de varios sectores, en una relación dearticulación intersectorial, dado que su manejo no se centra en la intervención de los trastornos mentales. Por esto, es necesario un plan multisectorial y comunitario que tenga participación y responsabilidad directa e indirecta de todos los actores de la sociedad que, por acción u omisión, inciden en el bienestar psicosocial de las personas que habitan el territorio del Distrito Capital.

La Salud Mental tiene una estrecha relación con la posibilidad de la ciudadanía de ejercer sus derechos y desarrollar sus capacidades y potencialidades durante todos los momentos del curso de vida; en ese sentido, las acciones en Salud Mental no se pueden limitar a la intervención de los trastornos mentales. Ante todo, es muy importante que se promueva la Salud Mental y el bienestar emocional desde su ámbito individual y comunitario, y se la vincule con la búsqueda permanente del bienestar, facilitando el acceso a las estrategias y a las acciones desarrolladas para tal fin.

Desde el punto de vista conceptual, la política asume la Salud Mental de una forma positiva, es decir, no la circunscribe al ámbito de la enfermedad, el trastorno, el problema; trasciende los imaginarios sociales, la estigmatización de personas y familias cuyos miembros presentan una afectación de la Salud Mental. Es así comose asume como un completo estado de bienestar físico, psicológicoy social del sujeto, en el que no solo se reconocen los factores biológicos, sino las interacciones sociales, históricas, ambientales, culturales, económicas y políticas, gracias a las cuales se desarrolla la vida; en consecuencia, contribuye al desarrollo humano y social, genera capital cultural, social, simbólico y económico, y hace posible el reconocimiento, la garantía, el ejercicio y la restitución de los derechos.

De esta manera, la Salud Mental es una producción social y las personas son seres relacionales que construyen su realidad por medio de las interacciones con otros y otras, dentro de contextos sociales, históricos, culturales, económicos y políticos

específicos. Bajo esta mirada se asumen en esta política los enfoques: poblacional, diferencial, de género y de derechos, a partir de los cuales es posible reconocer las necesidades específicas de diferentes grupos poblacionales, sus diversidades como marco orientador en el abordaje de los
determinantes sociales de salud, y en las acciones dirigidas a la prevención e intervención en Salud Mental.

En ese contexto de comprensión de la Salud Mental, el problema público que busca atender la política pública se centra en dos sentidos: por un lado, la visión patologizante que se ha instaurado tradicionalmente en torno a la Salud Mental que la liga con la enfermedad o el trastorno genera estigmatización, asilamientoy vulneración de derechos; para esto, es imprescindible la promoción del bienestar emocional, que implica el trabajo intersectorial. Por otro lado, el reconocimiento de la existencia de problemas psicosociales, trastornos mentales o afectaciones en la Salud Mental por eventos prioritarios en Salud Pública, como la conducta suicida o diferentes tipos de violencia, requieren el despliegue de respuestas sectoriales e intersectoriales organizadas y articuladas, que posibiliten la atención integral e integrada, desde la promoción de la Salud Mental y la prevención de enfermedad, problemas o trastornos, hasta la atención en diferentes modalidades, la rehabilitación e inclusión social.

Es importante destacar como antecedente, que la Política de Salud Mental como instrumento de planeación tuvo un primer momento de formulación eimplementación para un horizonte temporal de 2015 al 2025; tiempo en el cual, en el Distrito, los lineamientos y normatividad diferían de la actual en materia de formulación de políticas públicas. En aquel momento, la política fue formulada e implementada y no contó con un acto administrativo de aprobación y adopción.

La pandemia por la COVID 19 profundizó las desigualdades sociales y emergieron distintas problemáticas de salud mental que se reflejan en el aumento de algunos de los indicadores que se describen ampliamente en el capítulo de diagnóstico. En 2021, en ese contexto, bajo el direccionamiento del sector líder a nivel distrital en materia de políticas públicas, la Secretaría Distrital de Planeación, y por decisiones tomadas en el Consejo de Política Económica y Social -CONPES- Distrital, la política y su plan de acción debieron ser reestructurados para ser aprobados vía decreto distrital, cumpliendo con las fases y los pasos establecidos en la Guía Distrital de Formulación de Políticas Públicas, modificada en su fase de aprobación y adopción por Decreto Distrital.

Es así como, tras un proceso de revisión, discusión y análisis de los antecedentes,el reconocimiento del contexto actual del territorio y un proceso de articulación tanto sectorial como intersectorial, la Secretaría Distrital de Salud como sector líder de la

Política de Salud Mental, consolida todos los aportes en una mirada integradora con base en la metodología de marco lógico, retomando los elementos principales que surgen de la participación de actores sociales, comunitarios, institucionales y académicos.

En ese sentido, se establecen acuerdos intersectoriales con entidades como Secretaría de Educación Distrital, Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de la Mujer, Secretaría Distrital de Movilidad y el Jardín Botánico de Bogotá, como entidades aportantes en el desarrollo de acciones tendientes a lograr el objetivo general centrado en "Garantizar el derecho a la Salud Mental como una prioridad de la población del Distrito Capital, en términos de disponibilidad, acceso, permanencia, calidad y pertinencia en la prestación de servicios integrales en Salud Mental, que abarcan acciones de promoción, prevención, atención, rehabilitación y paliación, armonizando procesos sectoriales, transectoriales y comunitarios que aporten al mejoramiento de la calidad de vida".

Es de resaltar que en el marco de la formulación de otras políticas públicas, se abordan también elementos que aportan al bienestar emocional y la promoción de Salud Mental o la intervención de los determinantes sociales relacionados con ella; en esa medida, no se incorporan de manera directa en el plan de acción de la política de Salud Mental, ya que se recogen en los actuales planes de acción de aquellas, que se vienen implementando o que están en formulación, en el marco de otras políticas públicas distritales.

Por lo tanto, en la política de Salud Mental se incluyen acciones que complementan aquellas ya contenidas en otras políticas y que se centran en dar cumplimiento a los tres objetivos específicos: posicionar la Salud Mental desde una mirada positiva; desplegar acciones articuladas en torno a la atención integral e integrada en Salud Mental, lo cual abarca procesos de promoción, prevención, atención y rehabilitación, y generar acciones de gestión de conocimiento y de información que posibiliten la toma de decisiones en el territorio.

Contenido

1. Resumen ejecutivo 4
2. Siglas y abreviaciones 9
3. Introducción 10
4. Antecedentes y justificación 14
4.2 Marco conceptual 19
4.3 Antecedentes 22
4.3.1 Política de Salud Mental 2015-2025 22
4.3.2 Fase de Agendamiento Política de Salud Mental 2023-2032 24
4.3.3 Estrategia proceso y resultados de la participación 28
5. Diagnóstico 51
5.1 Conducta Suicida 56
5.1.1 Conducta suicida no fatal 63
5.1.1.1 Ideación Suicida 66
5.1.1.2 Amenaza Suicida 68
5.1.1.3 Intento Suicida 70
5.2 Violencias 74
5.2.1 Intrafamiliar 74
5.2.2 Violencia Sexual 78
5.2.3 Feminicidio 80
5.2.4 Lesiones con agentes químicos 81
5.2.5 Violencia contra la mujer 82
5.3 Salud Mental en Urgencias, Emergencias y Desastres 84
..... 85
5.4 Morbilidad Atendida En Salud Mental 87
5.5 Red Integral de prestación de servicios en Salud Mental 89
5.5.1 Análisis de oferta y demanda de Servicios de Salud Mental 90
5.5.2 Capacidad instalada registro de prestadores de servicios de salud 91
6. Definición de la problemática de la política 94
7. Identificación y descripción de puntos críticos 96
8. Identificación de factores estratégicos 99
9. Grupos Poblacionales Prioritarios 102

10. Formulación de la política 105
10.1 Objetivo general 105
10.2 Objetivos específicos 105
10.3 Estructura de la Política Pública Distrital de Salud Mental.....105
10.3.1 Eje 1. Atención integral e integrada en Salud Mental 106
10.3.1.1 Componente 1. Consolidación y oferta de programas y servicios promoción, prevención, atención, rehabilitación y paliación en Salud Mental, con enfoque de atención primaria en salud (APS).....106
10.3.1.2 Componente 2. Fortalecimiento de la Red de Atención en Salud Mental 106
10.3.2 Eje 2. Posicionamiento de la Salud Mental 107
10.3.2.1 Componente 1. Participación social, comunitaria y ciudadana con incidencia política. 107
10.3.2.2 Componente 2. Comunicación y divulgación.....107
10.3.3 Eje 3. Sistemas de información y gestión del conocimiento 107
10.3.3.1 Componente 1. Sistemas información y de vigilancia en Salud Pública en Salud Mental 108
10.3.3.2 Componente 2. Fortalecimiento del equipo humano para la atención integral e integrada de la Salud Mental 109
10.4 Sectores y entidades corresponsables.....109
11. Seguimiento y evaluación 111
12 Financiamiento.....112
13. Glosario 114
14. Bibliografía 117

2. Siglas y abreviaciones

ACP	Asociación Colombiana de Psiquiatría
APS	Atención Primaria en Salud
ASP	Actividades Sexuales Pagadas
SDCRD	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte
CRUE	Centro Regulador de Urgencias y Emergencias en Salud
DANE	Departamento Nacional de Estadísticas
DUES	Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud
EAPB	Empresa administradora de planes de beneficio
IDRD	Instituto Distrital de Recreación y Deporte
IPS	Institución prestadora de servicios de salud
LGBTI	Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Intersexuales
MJD	Ministerio de Justicia y del Derecho
MSPS	Ministerio de Salud y Protección Social
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
RIAS	Ruta Integrada de Atención en Salud
RIPS	Registro Individual de Prestación de Servicios
S D Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer
SDM	Secretaría Distrital de Movilidad
SDP	Secretaría Distrital de Planeación
SDS	Secretaría Distrital de Salud
SGRED	Subdirección de Gestión de Riesgo en Emergencias y Desastres
SGSSS	Sistema General de Seguridad Social en Salud
SISVECOS	Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida
SIVIM	Sistema de Vigilancia Epidemiológica de la Violencia Intrafamiliar,Maltrato Infantil y Violencia Sexual
SPA	Sustancias Psicoactivas
SQR	(Cuestionario de Auto-reporte o Self Reporting Questionnaire)
VIF	Violencia Intrafamiliar
VSP	Vigilancia en Salud Pública

3. Introducción

El derecho a la Salud Mental de ciudadanos y ciudadanas que habitan en Bogotá ha sido una prioridad de ciudad; por ello en 2015, sin que mediara un acto administrativo de adopción, fue formulada la primera Política Distrital de Salud Mental 2015-2025, centrada en la disponibilidad y la calidad de prestación de servicios integrales de Salud Mental, en articulación con distintos sectores, en búsqueda de mejorar las condiciones de vida, reconociendo a la comunidad, a los ciudadanos y las ciudadanas como actores principales. En un contexto de pandemia y post pandemia por la COVID 19, por decisión del Consejo de Política Económica y Social -CONPES- Distrital, la política y su plan de acción fueron reestructurados para aprobación vía decreto distrital.

La Salud Mental históricamente se ha relacionado con la presencia de problemas o trastornos mentales, y por ello las familias y las personas que los presentan son aislados o se auto - aíslan debido a la estigmatización que se da en los contextos sociales y culturales particulares. Esta comprensión ha hecho que los imaginarios sociales lleven a asignar al sector salud una responsabilidad preponderante, a centrar la atención en la prevención y manejo de la enfermedad y el abordaje de las situaciones que afectan la Salud Mental, minimizando la importancia de reconocer a las personas en su contexto individual, familiar, social y la interacción entre estos aspectos y la afectación de la salud física y mental.

En el trascurso de la vida las personas se enfrentan a situaciones problemáticas de diferente índole (económicas, familiares, laborales, emocionales) que sonafrontadas de diferentes formas dependiendo de la historia de vida, los recursos, la concepción de Salud Mental y de las herramientas que se han construido para dicho afrontamiento. Cuando estas dificultades rebasan la capacidad de las personas para abordarlas, se pueden presentar dificultades emocionales o afectaciones de la Salud Mental, lo cual requiere orientación y atención específica.

Lo anterior, conlleva a reconocer que existe un marco de acción previo a la manifestación de dichas dificultades en la Salud Mental, que abarca procesos de promoción de la Salud Mental y el bienestar emocional en diferentes entornos o contextos, que es necesario articular la acción con diferentes sectores para identificar, contener y mitigar problemas o trastornos que posteriormente requieran atención específica desde el Sector Salud, con la corresponsabilidad propia que la sociedad civil ha de asumir para el despliegue de procesos en la búsqueda de su propio bienestar a partir de las particularidades propias de una mirada poblacional y diferencial.

Dentro de los determinantes sociales de la salud (física y mental) de tipo intermedio y proximal que afectan de manera positiva o negativa la calidad y condiciones de vida de las personas, sus familias, la comunidad, se pueden enunciar procesos de acceso a la educación, condiciones laborales, ambiente y características de la vivienda, posibilidades de recreación, percepción de seguridad y justicia, discriminación por condición u orientación, acceso a bienes y servicios, aunado a características propias

de pertenencia étnica, acervo cultural, momento de curso de vida, condiciones sociales y económicas, aspectos que inciden directamente en el bienestar psicosocial, la presencia de eventos de Salud Mental, problemas o afectaciones de ella.

Considerando que la afectación de los determinantes sociales enunciados anteriormente es de responsabilidad estatal, y, que la Política Pública de Salud Mental tiene un alcance limitado para dar respuesta a las múltiples necesidades de ese tipo, la Secretaría Distrital de Salud realizó un ejercicio de revisión de los productos formulados en 25 políticas distritales aprobadas por CONPES, buscando la complementariedad entre ellas y la de Salud Mental, identificando aquellos que se asocian o aportan al bienestar mental de la población en la ciudad. Inicialmente, desde el sector se identificaron alrededor de 800 productos que pudiesen incidir de manera directa (217) o indirecta (583) en la Salud Mental; al ser socializado el ejercicio con cada sector líder de dichas políticas públicas se precisó que, a futuro, dichos productos son susceptibles de ser etiquetados desde Secretaría Distrital de Planeación, una vez se concluya con las definiciones para este proceso.

La atención clínica de los problemas y trastornos mentales requiere fortalecimiento y articulación con los actores del Sistema de Salud y de otros sectores, para el logro de la atención integral e integrada basada en las necesidades particulares identificadas en las personas, su familia y la comunidad que les acoge.

Siguiendo los lineamentos distritales l sobre formulación de políticas públicas, ante las situaciones descritas, identificadas como un problema de carácter público, la Secretaría Distrital de Salud lidera la formulación de la Política Distrital de Salud Mental, que busca promover el bienestar emocional y la Salud Mental, prevenir los daños e intervenir los problemas y trastornos mentales, reconociendo la necesidad de abordar los determinantes sociales de la salud. Dicho abordaje se fundamenta en los enfoques poblacional, diferencial, de derechos y de género como elementos principales para el análisis de las necesidades de la población y la definición de acciones tendientes a la garantía del derecho a la Salud Mental, reconocimiento las condiciones específicas de diferentes grupos poblacionales en sus diversidades, así como los determinantes sociales relacionados en la promoción, prevención e intervención en Salud Mental.

De otra parte, es importante destacar el rol del cuidado como necesidad humana a ser resuelta, sus efectos en la Salud Mental de cuidadores, cuidadoras y del sujeto/a del cuidado, su importancia en situaciones personales problemáticas, de trastornos y enfermedad mental para quienes la viven y deben afrontarla. Este va desde el básico elemental aprendido en la vida cotidiana para el reconocimiento y atención a esas necesidades y vulnerabilidades, en vías de mantener condiciones que favorezcan el bienestar, hasta aquel que requiere formación profesional para resolver situaciones de pérdida de autonomía, de relación con el mundo en términos de persona, tiempo y espacio. Es así como el cuidado se convierte en un factor determinante en la protección de la vida, la provisión de bienestar, el respeto de los derechos humanos de las personas y familias que viven una condición o situación

problemática o de enfermedad mental.

El documento técnico de esta política reconoce el marco normativo nacional y distrital, incluyendo la Ley 100 de 1993 "Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones" y las últimas normativas, desde el 2011, que han hecho posible una discusión más humana y propicia para su desarrollo, más contextualizada y cercana a las necesidades de los colombianos y las colombianas.

El marco conceptual delimita las concepciones y consideraciones haciendo énfasis en la Atención Primaria en Salud, estrategia contemplada en la Ley 1438 de 2011 *"Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones"*, de gran impacto a nivel mundial, que propende por la priorización de la salud frente a la enfermedad; las estrategias de promoción de la Salud Mental y prevención de los trastornos toman un papel relevante en estaPolítica, acorde con la legislación actual y los propósitos internacionales en esta materia.

También se reconocen en este marco conceptual, las afectaciones para la Salud Mental como problemas o trastornos mentales o eventos prioritarios que se han considerado de mayor impacto y relevancia social en el Distrito, que permiten identificar afectaciones diferenciales en grupos o segmentos de población específicos, así como aquellas que pueden ayudar a resignificar en forma positiva el concepto de Salud Mental entre los sujetos e instituciones que acompañan a las personas que acceden a los servicios, sus familias y comunidades.

Esta política es el fruto de un trabajo constante y articulado entre sectores de lo público y lo privado, actores, instituciones prestadoras de servicios de salud, ciudadanos, ciudadanas, instituciones académicas, profesionales de la salud y la Secretaría Distrital de Salud, quienes, mediante encuentros reflexivos, entrevistasy conversatorios, han aportado a la concepción de Salud Mental aquí presentada. Es también un signo de que las personas y los colectivos, familias, organizaciones sociales y comunitarias, instituciones públicas y privadas— que habitan el territorio están comprometidos con lograr el objetivo planteado por ella.

Para el logro del objetivo: "Garantizar el derecho a la Salud Mental como una prioridad de la población del Distrito Capital, en términos de disponibilidad, acceso, permanencia, calidad y pertinencia en la prestación de servicios integrales en Salud Mental" la política se convierte en el instrumento que impulsa acciones que aportan al desarrollo de la autonomía y procesos de promoción de la Salud Mental, prevención de la enfermedad, atención, vigilancia y rehabilitación de trastornos mentales y del comportamiento, eventos yconductas que la afectan.

Estratégicamente la política cuenta con un objetivo general, tres objetivos específicos que se materializan en tres ejes, cada uno con sus respectivos componentes que posteriormente se concretan en un plan de acción intersectorial que consolida resultados y productos.

El documento contiene los antecedentes, la justificación de la política, al igual queel proceso de participación social y comunitaria en la formulación, el marco situacional actual e histórico de la Salud Mental a nivel internacional, nacional y distrital, su objetivo general y los específicos, la participación de distintos sectores en la formulación del plan de acción, los mecanismos proyectados de seguimiento y evaluación, al igual que la inversión que se hará a nivel distrital en su implementación a lo largo del horizonte temporal 2023-2032.

4. Antecedentes y justificación

4.1 Marco Normativo

A continuación, se enuncian algunas de las normas que respaldan la Política Pública Distrital de Salud Mental, tanto del orden internacional, nacional y distrital, aunque existen otras, que, de manera indirecta, soportan la política.

Tabla 1: *Marco normativo de orden internacional soporte de la Política Pública Distrital de Salud Mental*

AÑO	DE ORDEN INTERNACIONAL
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos, indica en el artículo 25 que "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC señala en el Artículo 12: 1. Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. 2. Las medidas que deberán adoptar los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho incluirán las necesarias para: (a) La disposición para la reducción de la tasa de mortinatos y de la mortalidad infantil y para el desarrollo saludable del niño (b) La mejora de todos los aspectos de la higiene ambiental e industrial (c) La prevención, el tratamiento y el control de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y otras (d) La creación de condiciones que aseguren a todos el servicio médico y la atención médica en caso de enfermedad.
1979	La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer- CEDAW- aprobada mediante la Ley 51 de 1981, se enfoca específicamente en los derechos humanos de las mujeres y recoge una seriede obligaciones impuestas al Estado, en los ámbitos legislativo, político, judicial y cultural para prevenir, juzgar y sancionar la discriminación contra la mujer.
1994	La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer- Convención de Belem do Pará aprobada mediantela Ley 248 de 1995, dentro de las obligaciones de los estados, define que sedeben adoptar medidas específicas y programas para "suministrar servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado…"

Fuente: Elaboración propia equipo técnico SDS.

Tabla 2: *Marco normativo de orden nacional soporte de la Política Pública Distrital de Salud Mental*

AÑO	NORMAS DE ORDEN NACIONAL
1991	Constitución Política de Colombia consagró al país como un Estado Social de Derecho y estableció puntos específicos relacionados con el disfrute de la Salud Mental, tales como, el derecho al libre desarrollo de la personalidad; la protección de la familia, de las personas con discapacidades, de las niñas y los niños; y la protección de las mujeres, niñas y niños contra algunas de las formas de violencia que más los afecta. Estableció mecanismos para garantizar la restitución de los derechos individuales y colectivos e incluyó la figura del llamado "Bloque de Constitucionalidad", por medio del cual, cualquier convenio internacional suscrito por el Estado colombiano y ratificado por el Congreso relacionado con la Salud Mental, pasa a hacer parte automáticamente de la normativa.
1993	Ley 100, se creó el Sistema de Seguridad Social Integral, como conjunto de instituciones, normas y procedimientos dispuestos para las personas y paradar cumplimiento a los planes y programas en seguridad social del Estado yla sociedad.
1993	Los numerales 1, 3, 4 y 6 del artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993 establecen como atribuciones del alcalde mayor las siguientes: "1. Hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del Gobierno Nacional y los acuerdos del Concejo"; "3ª Dirigir la acción administrativa y asegurar el cumplimiento de las funciones, la prestación de los servicios y la construcción de las obras a cargo del Distrito"; "4. Ejercer la potestad reglamentaria, expidiendo los decretos, órdenes y resoluciones necesarios para asegurar la debida ejecución de los acuerdos" y; "6ª Distribuir los negocios según su naturaleza entre las secretarías, los departamentos administrativos y las entidades descentralizadas."
2003	Ley 823, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El Estado colombiano está obligado a:"… (ii) implementar acciones orientadas a mejorar e incrementar el acceso de las mujeres a los servicios de salud integral, inclusive de salud sexual y reproductiva y Salud Mental, durante todo el ciclo vital, en especial de las niñas y adolescentes …"
2005	Ley 985 "Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de esta".
2006	Ley 1089 - Código de Infancia y Adolescencia que tiene por objeto establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, garantizar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos, en la Constitución Política y en las leyes, así como su restablecimiento. Dicha garantía y protección será obligación de la familia, la sociedad y el Estado.
2008	Ley 1257 de 2008, que establece normas para la sensibilización, la prevención y la sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

2011	Ley 1438 que reformó el SGSSS y, estableció como obligatoria laestrategia de APS, la cual consta de tres componentes integrados e interdependientes: los servicios de salud, la acción intersectorial/ transectorial en salud y la participación social, comunitaria yciudadana.
2011	Ley 1448 por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. En su artículo 135 hace referencia a la rehabilitación como medida de reparación consistente en el conjunto de estrategias, planes, programas y acciones de carácter jurídico, médico, psicológico y social, dirigidas al restablecimiento de las condiciones físicas y psicosociales de las víctimas; el artículo 137 decreta la existencia de un programa de atención psicosocial y salud integral a víctimas. La Ley establece la creación de mecanismos de prestación de servicios constituidos por profesionales en psicología y psiquiatría, con el apoyo de trabajadores sociales, médicos, enfermeras y promotores comunitarios, entre otros profesionales, en función de las necesidades locales y con el ánimo de garantizar la integralidad de la acción y su adecuado cumplimiento.
2011	Sentencia T/167/11 Sujetos De Especial Protección Constitucional. La categoría de sujeto de especial protección constitucional, según ha definido esta Corporación, se constituye por aquellas personas que debido a su condición física, psicológica o social particular merecen una acción positiva estatal para efectos de lograr una igualdad real y efectiva. Así, ha considerado que entre los grupos de especial protección constitucional se encuentran: los niños, los adolescentes, los ancianos, los disminuidos físicos, síquicos y sensoriales, las mujeres cabeza de familia, las personas desplazadas por la violencia y aquellas que se encuentran en extrema pobreza.
2013	Ley 1616 o Ley Esperanza, ha establecido la Salud Mental como prioridad nacional y la ha relacionado directamente con el bienestar general y con el mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos; además, ha reiterado su condición de tema prioritario para la Salud Pública.
2013	Ley 1639 fortalece las medidas de prevención, protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido, álcalis o sustancias similares o corrosivas que generen daño o destrucción al entrar en contacto con el tejido humano.
2014	Resolución 4568 de 2014 del Ministerio de Salud y Protección Social que adopta el protocolo de atención de urgencias a víctimas de ataques con agentes químicos
2014	Ley 1719 ha demandado acciones que garanticen el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial de aquella que se da con ocasión del conflicto armado.
2015	Ley 1761 por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones.
2015	Ley 1751 a través de la cual se busca garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección, entendiendo el derecho fundamental a la salud como autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo. En este sentido, la ley comprende el acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud y por lo cual el Estado adoptará

	políticas para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a las actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación para todas las personas.
2016	Política de Atención Integral en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social que busca orientar el Sistema hacia la generación de las mejores condiciones de la salud de la población mediante la regulación de las condiciones de intervención de los agentes hacia el "acceso a los servicios de salud de manera oportuna, eficaz y con calidad para la preservación, el mejoramiento y la promoción de la salud.
2018	Resolución 4886 que adopta la Política Nacional de Salud Mental para el país, disposición de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud SGSSS, en el ámbito de sus competencias y obligaciones
2019	Resolución 2626 a través de la cual se modifica la Política de Atención Integral de Salud (PAIS) y se adopta el Modelo Integral Territorial (MAITE) para su implementación, el cual indica que las entidades territoriales, las Empresas Administradoras de Planes de Beneficio, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud serán las responsables de la implementación del modelo dado que tienen a cargo acciones en salud relacionadas con la promoción, mantenimiento de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, paliación y muerte digna, cada una en el marco de sus competencias.
2019	Ley 1971 de 2019 Modifica el artículo 5° de la Ley 1639 de 2013, busca priorizar los derechos de atención en salud y promover el acceso al trabajo de las personas víctimas de ataques con sustancias o agentes químicos corrosivos a la piel.
2020	Resolución 2215 que modificó los artículos 19 y 26 de la Resolución 3100 de 2019 que define los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud
2020	CONPES 3992 del Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia del Departamento Nacional De Planeación cuyo objetivo general es promover la Salud Mental a través del fortalecimiento de entornos sociales, el desarrollo de capacidades individuales y colectivas, el incremento de la coordinación intersectorial y el mejoramiento de la atención en Salud Mental.

Fuente: Elaboración propia equipo técnico SDS

Tabla 3: *Marco Normativo de Orden Distrital Soporte de la Política Pública Distrital de Salud Mental*

AÑO	NORMAS DE ORDEN DISTRITAL
2003	Acuerdo 091 del Concejo de Bogotá que establece y ordena la formulación y ejecución del plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género en el Distrito Capital.

2005	Acuerdo 152 "Por el cual se modifica el Acuerdo 12 de 1998 y se adoptan medidas para la atención integral a víctimas de violencia intrafamiliar y violencia y explotación sexual", crea el Consejo Distrital para la Atención Integral a Víctimas.
2009	Acuerdo 383 del Concejo de Bogotá D.C. "Por medio del cual se implementan estrategias de difusión de la Línea 106, al alcance de los niños, las niñas y los adolescentes en Bogotá, D.C. y se dictan otras disposiciones".
2010	Acuerdo 437 del Concejo de Bogotá D.C. "por medio del cual se adopta el protocolo para el abordaje integral de la violencia sexual desde el sector salud y un equipo básico de atención a víctimas de violencia sexual en Bogotá, D.C.".
2015	Acuerdo 584 adopta los lineamientos de la Política Pública de Mujer y Equidad de Género
2016	Decreto 560 "Por medio del cual se adopta la Política Pública Distrital para el Fenómeno de Habitabilidad en Calle y se derogan los Decretos Distritales 136 de 2005 y 170 de 2007".
2017	Decreto 669 establece que el CONPES D.C. adelantará la articulación en la formulación, la implementación y el seguimiento de las políticas públicas distritales, garantizando la unidad de criterio y la coordinación de las actividades de las distintas unidades ejecutoras de la política económica y social.
2020	CONPES 014 adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género.
2021	Acuerdo 795 del Concejo de Bogotá D.C. "Por el cual se fortalece la atención en Salud Mental a través del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas y las funciones de inspección y vigilancia a la prestación de servicios de Salud Mental".
2021	CONPES 16 que actualizó el Plan de Acción De la Política Pública LGBTI
2022	Decreto 059 a través del cual se conforma el Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental como instancia permanente, cuyo objeto será brindar asesoría para la formulación, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos en Salud Mental, así como realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la política distrital de Salud Mental. Su propósito será servir de instancia consultiva de la Política Distrital de Salud Mental y estará coordinado por la Secretaría Distrital de Salud como cabeza del sector administrativo.
2022	Decreto Distrital 193 que adoptó la Política Pública de Lucha Contra la Trata de Personas en Bogotá Distrito Capital 2022-2031.
2022	Acuerdo 854 por medio del cual se establecen orientaciones para la actualización de la política de Salud Mental, dirigidas a proteger y cuidar la Salud Mental, así como a reducir el impacto producto de los trastornos mentales que afectan a los habitantes de Bogotá. También se busca que la Salud Mental, como derecho fundamental, sea reconocida como un tema de prioridad en Salud Pública del Distrito.

2022	Decreto 084 que modifica el artículo 6 del Decreto Distrital 668 de 2017 estableciendo que las políticas públicas distritales podrán ser adoptadas mediante documentos CONPES D.C. o mediante decretos distritales de acuerdo con los criterios que defina el CONPES D.C. y la Guía para la Formulación e Implementación de Políticas Públicas del Distrito. Así mismo, indica que toda política pública distrital deberá contar para su adopción con un plan de acción acorde con los lineamientos metodológicos establecidos en la Guía para la Formulación e Implementación de las Políticas Públicas Distritales, que para el caso expida la Secretaría Distrital de Planeación, de acuerdo con los criterios identificados por la instancia CONPES D.C.
2023	Decreto 089 de 2023 por medio del cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para Bogotá D.C. 2023-2034

Fuente: Elaboración propia equipo técnico SDS.

4.2 Marco conceptual

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS-, la Salud Mental es un componente integral y esencial de la salud, es un estado de bienestar en el que la persona adquiere y desarrolla sus capacidades para hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad y en ese entendido es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad (OMS, 2022).

En Colombia, según lo definido en la Ley 1616 de 2013, la Salud Mental es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción con otros y otras, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, trabajar, establecer relaciones significativas y contribuir a la comunidad (MSPS, 2013).

En coherencia con lo anterior, desde la política formulada, la Salud Mental se concibe como un completo estado de bienestar físico, psicológico y social del sujeto, en el cual no solo se reconocen los factores biológicos, sino las interacciones sociales, históricas, ambientales, culturales, económicas y políticas gracias a las cuales se desarrolla la vida; en consecuencia la Salud Mental contribuye al desarrollo humano y social, genera capital, cultural, social, simbólico y económico, y hace posible el reconocimiento, la garantía, ejercicio y restitución de los derechos. De esta manera, la Salud Mental también es comprendida como una producción social, y las personas, como seres relacionales

que construyen su realidad por medio de las interacciones con otros y otras, dentro de contextos sociales, históricos, culturales, económicos y políticos específicos.

Así las cosas, en la Salud Mental tienen cabida la salud, la enfermedad, los problemas, las resistencias y las acomodaciones; es decir, diversas formas de bienestar o malestar emocional y de relaciones de los ciudadanos que hacen parte del desarrollo humano como proceso orientado hacia el ejercicio de la autonomía y realización del proyecto vital a nivel individual y colectivo, que propende por una vida con calidad e incluye elementos esenciales en el ámbito relacional, emocional y social de las personas (MSPS & ACP, 2007).

En particular, en el contexto actual, la sociedad busca aumentar la productividad y el rendimiento, lo que conlleva a aumentar los niveles de ansiedad por lograr el cumplimiento de metas, y de depresión debido a la frustración por no alcanzarlas. De igual forma la incertidumbre generada por las crisis ambientales y el crecimiento demográfico en las ciudades, afecta la Salud Mental de las comunidades. Este contexto también conlleva transformaciones de las formas de relacionamiento asociadas a la hiperconectividad y el impacto de la inteligencia artificial, especialmente en las generaciones más jóvenes.

En ese sentido en la Política Distrital de Salud Mental, el concepto exige ir más allá de la ausencia de enfermedad y trastorno, a tener en cuenta la vida relacional, emocional y social de las personas para el cuidado de la Salud Mental, así como entender el desarrollo humano como un proceso orientado haciael ejercicio de la autonomía y la realización de un proyecto vital individual y colectivo con calidad, lo que convoca un trabajo sectorial e intersectorial para resignificar el relacionamiento, comprender y transformar los fenómenos sociales, ambientales, económicos y culturales que influyen en las condiciones y calidad de vida de las personas, familias y comunidades.

Teniendo este marco, el abordaje de la Salud Mental en el territorio trasciende la asistencia sanitaria de personas con signos y síntomas específicos de enfermedades o trastornos mentales, y tiene que ver con acciones políticas y sociales de otra índole, relacionadas con la afectación de los determinantes sociales de la salud que incluyen una estructura social compleja (salud, vivienda, trabajo, educación, bienestar social, acceso a la cultura, al ocio y la recreación, paz, etc), para reconocer y comprender los procesos críticos cuidadores y deteriorantes que determinan la manera vivir saludablemente, e inciden en la vida cotidiana de los sujetos y que determinan su estado de salud físico y mental; en

este sentido, ésta política convoca la corresponsabilidad de diferentes actores y sectores para la construcción e implementación de iniciativas en las que las personas sean el centro de una actuación pública que garantiza el derecho a la Salud Mental y el acceso a servicios, y genera oportunidades viables dentro de su contexto; en el entendido que circunstancias socioeconómicas como la pobreza y el desempleo tienen estrecha relación con los problemas mentales, teniendo en cuenta que son factores de riesgo muy comunes en la ciudad.

A partir de allí, para la puesta en marcha de la Política Distrital de Salud Mental, se espera el fortalecimiento de la participación comunitaria sectorial, intersectorial y transectorial, con base en la estrategia de Atención Primaria en Salud basada en abordajes interdisciplinarios; así como el fortalecimiento de acciones orientadas a fomentar la salud, en particular el bienestar emocional y la Salud Mental, no solo a ocuparse de los problemas, trastornos mentales y eventos de interés en Salud Mental.

El principal objetivo de la promoción de la Salud Mental es proteger, promover y mantener el bienestar emocional y social, así como crear las condiciones individuales, sociales y ambientales que permitan el desarrollo integral de las personas, pues ello potencia la Salud Mental; son aquí fundamentales la formación en el respeto por la cultura, la equidad, la justicia social y la dignidad de las personas (Jane-Llopis y Anderson, 2005). De otra parte, los procesos de prevención están orientados a la reducción de los factores de riesgo y el aumento de los factores de protección que se encuentran relacionados con los eventos, problemas y trastornos mentales. Tiene el objeto de reducir la incidencia, prevalencia y recurrencia de los trastornos mentales y el tiempo en que las personas permanecen con síntomas o en condición de riesgo dedesarrollar una enfermedad mental.

En Salud Pública una clave de la prevención de los trastornos mentales y del comportamiento radica en la movilización de recursos - locales, estatales, nacionales e internacionales - para resolver problemas importantes de salud que afectan a las comunidades (Detels, 2002), mediante procesos integrales, en lugar de acciones aisladas. En este sentido, se entiende la prevención integral como el conjunto de prácticas orientadas a intervenir sobre el contexto social, mediante la participación de una comunidad asesorada y acompañada por expertos; estos, participan apoyando la construcción de nuevas prácticas realizadas a través de ofertas y redes de soporte social (Carvajal, 1993). La política de Salud Mental desde su formulación reconoce dichos conceptos y busca avanzar hacia una comprensión y abordaje integral.

4.3 Antecedentes

4.3.1 Política de Salud Mental 2015-2025

Es importante destacar como antecedente, que la Política de Salud Mental como instrumento de planeación tuvo un primer momento de formulación e implementación para un horizonte temporal de 2015 al 2025, tiempo en el cual los lineamientos y normatividad, en el contexto distrital, diferían de la actual en materia de formulación de políticas públicas. En ese entonces la política no contó con un acto administrativo de aprobación y adopción. Tuvo un amplio proceso de participación donde se identificaron situaciones y necesidades en aspectos de Salud Mental y se propusieron actividades, acciones o procesos prioritarios para dar respuestas a ellas.

En el periodo de implementación 2015-2023, de manera paralela a la gestión de procesos de participación se ha avanzado en la ciudad, con la ejecución de acciones de Salud Mental, en las cuales se destaca la inclusión de procesos específicos de promoción de la Salud Mental y prevención de eventos y trastornos, incluidas en los diferentes planes de desarrollo implementados desde el 2015, así como el trabajo a nivel sectorial que ha permitido avanzar en los procesos de atención a través de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios.

En materia de implementación de acciones y procesos de Salud Mental a la luz de los ejes y componentes de la Política Distrital de Salud Mental, se destacan los siguientes avances:

- Se cuenta con la Línea 106 "El poder de ser escuchado" con 25 años de experiencia la cual se ha convertido en una herramienta para que la población de la ciudad acceda a ayuda, intervención psicosocial y soporte no presencial, en crisis. Este servicio ha realizado un proceso de ampliación con el fin de brindar intervención no presencial en Salud Mental a la población del Distrito Capital, mediante la apertura de nuevos canales de atención (Facebook y Whastapp); en 2022 la Línea lideró la conformación de la Red Distrital de Canales de Atención Psicosocial y Acceso a la Justicia, con el objetivo de disponer en la ciudad de diferentes líneas de orientación, escucha y apoyo psicosocial a la ciudadanía para brindar bienestar emocional y promover el cuidado de la Salud Mental. Es de destacar que hacen parte de esta Red las líneas Calma liderada por la Secretaría Distrital de Cultura dirigida a atención de hombres mayores de 18 años y la Línea Púrpura "Mujeres que escuchan mujeres".

- Desarrollo del primer estudio tamiz de Salud Mental que posibilita tener un acercamiento a la situación de la Salud Mental en la ciudad, para orientar las acciones que se desarrollen en el marco de la implementación de la política pública.
- Socialización y posicionamiento de la Política de Salud Mental en los espacios de participación a nivel local buscando posicionar la línea técnica desde el sector salud, así como facilitar la articulación de acciones a nivel territorial con otros actores sociales e institucionales.
- Conformación del Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental a través del decreto distrital 059 de 2022, que se constituye en la instancia de seguimiento a la implementación de la política y las acciones y procesos relacionados con Salud Mental en la ciudad, el cual congrega la participación de agremiaciones, instituciones, academia, organizaciones sociales y comunitarias, asociaciones de pacientes y entidades de la administración distrital.
- En el marco del Modelo de Atención Integral en Salud en el Distrito Capital, se implementa la Ruta de Salud Mental y su operación en la Red Pública de Servicios de Salud de Bogotá, reconociendo la estrategia de Atención Primaria en Salud resolutiva y de gestión integral del riesgo en salud, con el objetivo de brindar atención preventiva en la ciudad, detectando tempranamente situaciones de riesgo y afectaciones de nivel emocional, interviniendo oportunamente.
-
- Avances en la implementación de la estrategia Rehabilitación Basada en Comunidad - RBC en Salud Mental a través del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas en el entorno comunitario, con la cual se facilitan procesos de acompañamiento a personas con trastorno mental, sus familias y cuidadores.
- Intervención en prácticas de crianza y promoción de capacidades socioemocionales dirigidas a las familias, para promover el bienestar emocional y prevenir conductas de riesgo, como también a miembros de la comunidad educativa de las Instituciones Educativas priorizadas.
- Implementación de acciones de gestión del riesgo mediante la orientación psicosocial dirigida a estudiantes, padres, madres, cuidadores y docentes en el marco de la prevención de eventos de interés en Salud Mental, problemas psicosociales y trastornos mentales y del comportamiento en Instituciones Educativas Públicas y Privadas priorizadas en el entorno cuidador educativo.
- Intervención a grupos de barras de futbol con quienes se han construido iniciativas comunitarias orientadas al mejoramiento de la convivencia social, la prevención de las violencias y otros eventos de interés, fortaleciendo

habilidades psicosociales adaptativas y realizando actividades orientadas a la promoción de la actividad física.

- Diseño e implementación de la estrategia centros de escucha para el acondicionamiento físico y la Salud Mental, desarrollada a partir de lectura de necesidades, fundamentada en la construcción de redes sociales donde participan actores, líderes o colectivos presentes en la comunidad local para dar respuesta a problemáticas y necesidades priorizadas en el marco del "acondicionamiento físico y el acondicionamiento en la Salud Mental".

- Mantenimiento de la Vigilancia en Salud Pública a través de los distintos subsistemas Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Violencia Intrafamiliar, Maltrato Infantil y Violencia Sexual – SIVIM; Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS, Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de Lesiones de Causa Externa – SIVELCE, Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de Consumo de Sustancias Psicoactivas – VESPA, que han permitido el seguimiento y análisis del comportamiento de distintos eventos bajo vigilancia epidemiológica: violencias, lesiones intensionales y no intencionales, abuso o uso problemático de sustancias psicoactivas entre otros.

Aun cuando en la ciudad se ha venido facilitando la implementación de dichas acciones, persiste la situación problemática identificada que guarda estrecha relación no solo con la Salud Mental sino con los indicadores de afectación en la misma, afectada por las vivencias y situaciones profundizadas por la pandemia COVID 19. Por ello la importancia del proceso actual de formulación de la Política Pública de Salud Mental, que ha buscado fortalecer la gestión intersectorial para articular la afectación de los determinantes sociales relacionados.

4.3.2 Fase de Agendamiento Política de Salud Mental 2023-2032

En la Fase de Agendamiento para la formulación de la Política Pública Distrital de Salud Mental - 2023-2032, fueron convocados otros sectores y actores; se desarrollaron mesas de trabajo con cada uno de ellos, en estos espacios se presentó la Salud Mental como problema público, se discutieron procesos de inclusión de aportes al diagnóstico desde fuentes propias de cada uno de los sectores, así como la articulación en torno al plan de acción, reconociendo que en el marco de la formulación de otras políticas públicas se abordan también elementos que aportan al bienestar emocional y la promoción de Salud Mental o la intervención de sus determinantes sociales relacionados con ella; en esa medida, no se incorporan de manera directa en el plan de acción de la política de Salud

Mental, debido a que se recogen en los actuales planes de acción que se vienen implementando o aquellos que se están construyendo, en el marco de otras políticas públicas distritales.
A continuación, se presenta el abordaje de temas de Salud Mental que realizan otras políticas públicas distritales, a través de sus planes de acción; aspecto considerado importante en la medida que se evita la mala interpretación de la inversión de recursos con igual destinación desde dos políticas públicas diferentes (Tabla 4).

Tabla 4 Análisis de instrumentos de planeación vigentes con abordaje de aspectos deSalud Mental

Política Pública	**Proceso, resultado, actividad, meta o producto relacionado con el bienestar emocional o la Salud Mental**
Política Infancia YAdolescencia CONPES 27 de marco de 2023	En la reformulación se incluyeron productos de Salud Mental buscando intersección entre los planes de acción.
Política De Juventud CONPES 08 de diciembre de 2019	Vincula resultado relacionado con jóvenes que pueden identificar y prevenir riesgos en Salud Mental a través de la toma de decisionesinformada.
Política De Adultez Decreto 544 de 2011. Documento CONPES 21 que adopta el plan de acción en diciembre de 2021	Contempla tanto el desarrollo de una estrategia para la generación de capacidades en los trabajadores adultos a través de acciones sectoriales, intersectoriales y comunitarias que promuevan el abordaje integral de los entornos laborales, así como procesos de atención psicosocial a demanda en las diferentes modalidades para la población adulta víctima del conflicto armado.
Política De Envejecimiento y Vejez Decreto 345 de 2010. Documento CONPES 19 que adopta el plan de acción en diciembre de 2021	Considera acciones colectivas centradas en información, educación, y comunicación en salud basados en el automanejo de las condiciones crónicas, donde se brindan herramientas sobre los estilos de vida saludable, que van desde la alimentación saludable, la actividad física, y Salud Mental, para las personas mayores del Distrito.
Política De Mujer y Equidad de Género CONPES 14 de diciembre de 2020	La Secretaría Distrital de La Mujer como entidad líder de implementación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, contempla los productos que contribuyen a la garantía del derecho a la salud plena de las mujeres, dentro de este la Salud Mental, inmersos en el plan de acción de la citada política. En ese sentido, desde la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género se desarrollan los siguientes productos que aportan a la Salud Mental pero no se

	vinculan al proceso de la política de Salud Mental: Plan de igualdad de oportunidades para la equidad de género implementado, atención y seguimiento psicosocial a mujeres víctimas de violencias fortalecido, a través de la implementación de las Duplas de Atención Psicosocial, Línea Púrpura Distrital con un equipo integrado a la Línea 123, estrategia de desarrollo y fortalecimiento de capacidades psicoemocionales, operación del Modelo de atención de las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres en las 20 localidades y Estrategia de cuidado a cuidadoras
Política Pública Para La Garantía Plena De Derechos De Las Personas LGBTI y Sobre Identidades De Género y Orientaciones Sexuales En El Distrito Capital 2021-2032 Decreto 062 de 2014. Documento CONPES 16 que adopta el plan de acción en diciembre de 2021	Contempla diversos elementos con base en el enfoque de derechos, resaltando en ellos el derecho a la Salud Mental. Particularmente en temas de Salud Mental se resaltan algunas necesidades específicas de este grupo poblacional las cuales se espera sean retomadas desde la política de Salud Mental.
Política Actividades Sexuales Pagadas CONPES 11 de diciembre de 2019	Incluye acciones relacionadas con el sector salud dentro de las cuales seencuentra intrínsecamente relacionado el tema de Salud Mental, como por ejemplo el monitoreo a las canalizaciones de las EAPB para la atención en salud o el estudio sobre la situación asociada a la actividad y sus determinantes con enfoque de género, diferencial, poblacional y territorial.
Política de Atención a víctimas del Conflicto Armado Ley 1448 De 2011	Los productos contemplados se enfocan en la atención psicosocial y/o procesos de armonización con enfoque diferencial a través de la atenciónen las modalidades (individual, familiar, comunitario, colectivo y/o individual grupal) así como la orientación técnica a las EAPB e IPS priorizadas en el Distrito Capital para la gestión de la implementación delprotocolo de atención integral en salud con enfoque psicosocial para la población víctima del conflicto armado, en el marco de la Ruta Integral de Atención en Salud de Agresiones Accidentes y Traumas -RIAS AAT-

Política Pública Distrital Afro Y Palenquero En proceso CONPES de formulación	Vincula la concertación e implementación de las adecuaciones técnicas y administrativas necesarias para la implementación de las Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS), con enfoque diferencial afro en el componente de prestación de servicios de salud; la implementación de una estrategia de fortalecimiento de prácticas de cuidado de la salud a la población afrodescendiente, a través de estrategias promocionales y preventivas en la valoración de riesgos de la Salud Pública, reconociendo dinámicas de la salud urbana y cosmovisiones propias de la comunidad y la atención a familias afrodescendientes. Lo anterior, por medio de acciones promocionales y preventivas para el cuidado de la salud, desarrolladas en la estrategia "Kilombos".
Política de Ruralidad En proceso CONPES de formulación	Teniendo en cuenta que se viene formulando la política de ruralidad que avanza de una comprensión territorial específica, se buscará articular estos procesos para vincular lo relacionado con el abordaje integral de la Salud Mental.
Política Pública DeDeporte, Recreación, Actividad Física, Parques y Escenarios Decreto 229 de 2015 modificado por el Decreto 483 de 2018. Documento CONPES 23 que adopta el plan de acción en noviembre de 2022	Vincula las actividades y programas que se realizan mediante estrategias para fortalecer la salud física, mental, los hábitos y estilos de vida saludable, incidiendo en la calidad de vida de los ciudadanos. Por lo anterior, a la política de Salud Mental no se vinculan productos que tengan participación de IDRD.
Política Distrital de Hábitat Decreto 561 de 2022	Incluye la distribución o mejoramiento de los equipamientos alrededor de las viviendas que podrían mejorar las condiciones de las personas en cuanto a acceso a recreación como parques o espacios para deporte, que ya se encuentran con productos o estrategias en el marco de la política de hábitat; por lo tanto, no se incluye la articulación del sector en la política de Salud Mental.
Política pública distrital de gestión integral de talento humano 2019-2030 CONPES D.C. 07 de 2019	Esta Política busca gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar. En su marco operativo establece la creación del Centro de Apoyo Emocional Distrital, las brigadas emocionales y la red de entrenamiento emocional distrital - REED

Fuente: Elaboración propia equipo SDS.

Al considerar que gran parte de las situaciones de contexto y estructurales relacionadas con la Salud Mental de la población no necesariamente se circunscriben a las actuaciones del sector salud, sino que además tienen que ver con determinantes sociales como la educación, el ambiente, la cultura, el aspecto social y geográfico, la movilidad, etc., y que esta situación requiere del compromiso de varios sectores en su intervención y afectación, se realizó la revisión de los planes de acción de las políticas públicas adoptadas por CONPES a diciembre de 2022, con el ánimo de identificar aquellos productos ya contenidos en otros planes de acción que puedan, de manera directa o indirecta, relacionarse con la promoción de la Salud Mental y del bienestar emocional.
En ese sentido, se avanzó en el análisis de los productos buscando la interrelación y, de forma complementaria, en búsqueda de interseccionalidades entre las diferentes políticas. Dentro de los criterios de análisis se tuvo en cuenta que fueran productos que impactaran directamente a la población y que incidieran en la modificación de determinantes intermedios o proximales.

4.3.3 Estrategia proceso y resultados de la participación

El amplio proceso de participación que ha tenido la formulación de la política de Salud Mental ha permitido identificar actividades, acciones o procesos que los actores han priorizado como necesarias en la ciudad. En ese sentido se destacan aportes desarrollados en tres fases del proceso: La primera de ellas del proceso participativo en el 2014 de parte del Hospital Usaquén que retomó las bases trabajadas con la Universidad Javeriana y que con base en el análisis de determinantes sociales de la Salud Mental son necesidades aún vigentes aun con la cambiante situación de Salud Mental en la ciudad. En este proceso que se desarrolló a través de 19 encuentros comunitarios y 4 entrevistas a expertos participaron un total de 335 personas.
En seguida, una segunda fase desarrollada con la Organización Panamericana de la Salud que permitió un acercamiento con 10 actores comunitarios, 29 sectoriales y 25 intersectoriales quienes a través de una metodología de participación aportan al reconocimiento de necesidades y propuestas.
Finalmente, una tercera fase que surge del proceso de participación social gestado en el marco de la pandemia en el año 2021 y que a través de la co-creación de agendas sociales a través de 80 diálogos ciudadanos que posibilitaron el reconocimiento de la voz de la comunidad, con la participación de 1394 líderes, representantes de organizaciones sociales, ciudadanos y ciudadanas, quienes ponen de manifiesto las necesidades y propuestas en torno a la Salud Mental que se identifican como prioritarios.

Tabla 5: *Tabla resumen del proceso de participación*

Fase	Metodología de participación	N° de participantes
I	19 encuentros y 4 entrevistas	335
II	3 grupos focales	64
III	80 diálogos ciudadanos	1394

Fuente: *Construcción equipo de trabajo*

En ese sentido, posteriormente, en una fase cuarta se retoman los elementos principales que surgen de la participación con dichos actores sociales, comunitarios, institucionales y académicos en relación con la política de Salud Mental en estas tres fases contempladas para finalmente consolidar todos los aportes en una sola mirada integradora con base en la metodología de marco lógico:

Fase 1: Hospital Usaquén

Entre 2013 y 2014 se desarrollaron procesos de socialización, actualización y validación en diferentes espacios y con la participación de diversos sectores y actores sociales que permitieron la recolección de información para la consolidación del documento de política de Salud Mental.

Con el fin de difundir y facilitar su apropiación por parte de la ciudadanía, de las entidades del sector salud y otros sectores, se llevaron a cabo 19 encuentros y algunas entrevistas donde se reconocieron aportes por medio de la aplicación de un instrumento basado en la aprobación de la propuesta de política y plan, donde los participantes tenían la posibilidad de validar, suprimir, modificar o realizar nuevas propuestas, según la estructura.

Estos encuentros de reflexión y discusión en torno a la Salud Mental tenían como objetivo la participación de nuevos sectores sociales, la construcción de nuevas comprensiones de Salud Mental, y la consolidando de un abordaje integrador en los eventos en salud. En este proceso se tuvo la participación de 171 personas, entre las que se encontraban, sectores comunitarios, EAPB (Entidades Administradoras de Planes de Beneficios), sectores en salud, un grupo intersectorial, y referentes que trabajan con eventos prioritarios en salud.

En los encuentros con sectores comunitarios se realizó un modelo de grupos de discusión, teniendo en cuenta los lineamientos del instrumento, donde los participantes pudieron abordar temas relacionados con la atención, los servicios y

las dificultades que se presentan en los mismos. Este modelo permitió una mayor apropiación y comprensión por parte de los participantes, generando nuevas propuestas para el proceso de actualización.

Adicionalmente, dentro del sector académico se realizaron 4 entrevistas a docentes universitarios que han trabajado en el ámbito de la Salud Mental, para un total de 335 participantes, en el proceso de actualización, socialización, validación del documento de Política.

Con base en este contexto anterior, a continuación, se presentan los principales aportes en términos de propuestas o necesidades identificadas por los actores participantes:

Tabla 6: *Aportes de la comunidad al eje 1 – Validación Hospital, Usaquén*

COMPONENTE	ACCIONES PROPUESTAS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	Garantizar recursos académicos, financieros y humanos con entidades públicas y privadas para la formulación y desarrollo de investigaciones y proyectos en Salud Mental.
	Levantamiento de las líneas de base de diferentes trastornos y eventos prioritarios en Salud Mental.
	Formulación y socialización de experiencias demostrativas orientadas hacia la prevención universal, reducción del daño y prevención indicada del uso y abuso de sustancias psicoactivas
	Realizar estudios que reconozcan factores de riesgo en Salud Mental
	Realizar estudios de incidencia y prevalencia de eventos y trastornos en Salud Mental para Bogotá, en coordinación con otros actores y sectores
	Definir modelos para la atención de los eventos prioritarios, matoneo, esquizofrenia, trastorno de bipolaridad y depresión en el marco del sistema general de seguridad social en salud
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y VIGILANCIA EN SALUD PÚBLICA	Actualización de las Unidades Primarias generadoras de dato y Unidades informadoras
	Integración de la información de la vigilancia en Salud Mental
	Sistematización de la información con criterios de calidad y oportunidad definidos
	Creación de protocolos o rutas para intervenciones prioritarias
COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN	Fomentar escenarios de encuentro y discusión en torno a la Salud Mental (Locales, Distritales)
	Diseñar y desarrollar campañas que posicionen y promuevan la comprensión de la Salud Mental en sectores públicos y privados

ABORDAJE TERRITORIAL DE LA SALUD MENTAL	Diseñar, implementar y evaluar estrategias de Promoción de la Salud Mental y Prevención de eventos y trastornos de Salud Mental, coherentes con las necesidades en Salud Mental identificadas en los territorios.
	Identificar y fortalecer alianzas estratégicas, intersectoriales y transectoriales
	Gestionar y promover acuerdos y acciones con redes sociales y comunitarias, ONGs
	Desarrollar proyectos intersectoriales con recursos de inversión local que contribuyan a dar respuesta a las necesidades de Salud Mental en los territorios
	Identificar las necesidades en Salud Mental de los grupos poblacionales vulnerable
	Incluir el enfoque diferencial, poblacional y de género en las estrategias de Promoción de la Salud Mental y Prevención de eventos y trastornos de Salud Mental
FORTALECIMIENTO DE MOVILIZACIÓN PARTICIPACIÓN SOCIAL, COMUNITARIA Y CIUDADANA	Desarrollar de manera conjunta acciones que conlleven al fortalecimiento de organizaciones sociales, al empoderamiento de la ciudadanía y al fortalecimiento del tejido social en pro de la Salud Mental
	Socializar en los espacios de Participación Social (mesas, comités, redes, entre otros) las necesidades de Salud Mental en los territorios para generar acciones intersectoriales que den respuesta a las mismas
	Formación y capacitación a actores sociales e institucionales en torno a una comprensión y visión positiva de la Salud Mental
	Impulsar y desarrollar procesos de sensibilización ciudadana en torno a los trastornos mentales que promuevan la inclusión social de los pacientes y sus familias

Fuente: Informe final acción de énfasis Hospital Usaquén.

En relación con las acciones sectoriales se propone la disposición de servicios y atención en Salud Mental para la población del Distrito Capital con base en una estrategia de APS

Tabla 7: Aportes de la comunidad al eje 2 – Validación Hospital, Usaquén

COMPONENTE	ACCIONES
ACCESO A PROGRAMAS Y SERVICIOS DE SALUD MENTAL	Identificar acciones de promoción de la Salud Mental y prevención de eventos que afecten la Salud Mental en el marco de las competencias de las EAPB (Entidades Administradoras de Planes de Beneficios)
	Realizar rectoría a las EAPB para el cumplimiento de las acciones relacionadas con la Salud Mental de su población.

	Generar estrategias de comunicación y divulgación de los servicios, rutas de atención a eventos en Salud Mental, dirigidos a la población.
	Diseño e implementación del programa de prevención de la conducta suicida en las IPS públicas y privadas del Distrito Capital.
	Identificar y/o diseñar e implementar protocolos de atención diferencial para la atención de eventos y trastornos en Salud Mental presente para población vulnerable
	Diseñar, validar e implementar el programa de atención psicosocial y atención integral a las víctimas del conflicto armado.
	Incluir el enfoque diferencial en las intervenciones dirigidas a población vulnerable.
	Fortalecer las alianzas sectoriales, intersectoriales y transectoriales, públicos y privados, para el abordaje integral y diferencial de las problemáticas en Salud Mental identificadas en población vulnerable.
	Velar por el fortalecimiento de los servicios de atención a personas con eventos y/o trastornos mentales en las IPS públicas y privadas.
	Sensibilizar a prestadores privados para la generación e implementación de nuevas modalidades de atención en Salud Mental
	Desarrollar acciones de vigilancia y rectoría a EAPB para garantizar el acceso a los servicios y rehabilitación en Salud Mental.
	Brindar asesoría y asistencia técnica a los Aseguradores (EAPB), a las Prestadores (EPS - IPS) para el cumplimento de la normatividad y el sistema obligatorio de garantía de la calidad en Salud Mental.
	Establecer veedurías ciudadanas para vigilar y fiscalizar la ejecución y calidad técnica en la prestación de los servicios de Salud Mental.
	Formulación, adopción o adaptación de guías, rutas y protocolos en el tema de urgencias y emergencias en Salud Mental.
FORTALECIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO	Desarrollar procesos de capacitación a personal de salud de las EAPB (Entidades Administradoras de Planes de Beneficios) encargados de atender y desarrollar acciones en Salud Mental.
	Fortalecer competencias en atención primaria en salud a equipos de Salud Mental que operan en los territorios
	Identificar y formar agentes comunitarios en torno a procesos de identificación y acompañamiento a personas con eventos o trastornos de Salud Mental
FORTALECIMIENTO DE LA RED DE ATENCIÓN EN SALUD MENTAL	Definir organización de la oferta de servicios de Salud Mental por redes integradas.
	Desarrollar procesos orientados hacia la humanización de los servicios de Salud Mental.
	Identificar y coordinar acciones con tecnologías de comunicación existentes y relacionadas con Salud Mental en el Distrito, que fortalezcan las acciones de la Línea 106 hacia la comunidad.

	Generar estándares de calidad para la prestación de servicios en Salud Mental.

Fuente: Informe final acción de énfasis Hospital Usaquén.

Fase 2: Organización Panamericana de la Salud

Desde el Convenio suscrito con la OPS en el año 2018 se viabilizó la metodología para la formulación del plan de acción de la política de Salud Mental con las directrices que en su momento la Secretaría Distrital de Planeación dispuso para tal fin. Para la adecuada elaboración del plan de acción, los lineamientos distritales recomiendan el uso de la metodología del marco lógico (ML) en tanto garantiza relaciones de coherencia entre objetivos y acciones, y define la forma como se generarán los resultados esperados a partir de la identificación de los insumos requeridos.

En ese sentido para la formulación del plan de acción de la Política Distrital de Salud Mental se propuso orientar el proceso de construcción a la luz de las siguientes directrices:

1. Empleo de la metodología de marco lógico (ML): Esta metodología permite el análisis detallado de la propuesta de acción y la sistematización de todos los elementos constitutivos de la misma en una matriz de fácil interpretación, la cual constituye el núcleo central del Plan.
2. Construcción participativa: Considerando que una buena parte de los antecedentes de construcción de la PDSM se dieron mediante procesos de participación; en reconocimiento de la importancia de este tipo de procesos, la formulación del plan de acción propendió por la vinculación activa de los principales actores claves de la PDSM.
3. Integración y armonización de perspectivas: El análisis y la sistematización de la información que se recabó mediante fuentes primarias y secundarias, propendió por articular las acciones del plan de acción de la PDSM con el ejercicio del Distrito en materia de Salud Mental y por fortalecer el dialogo entre la política y orientaciones publicas asociadas, tanto a nivel distrital como a nivel nacional.
4. Aprovechamiento de los recursos tecnológicos: En línea con las orientaciones anteriores y con el ánimo de facilitar la comunicación constante con los profesionales vinculados a la PDSM, para la formulación

del plan de acción se propendió por construir canales de comunicación con profesionales y minimizar el impacto en sus dinámicas diarias.

5. Uso de metodologías mixtas: Se emplearon metodologías tanto cuantitativas como cualitativas para consolidar la información primaria y secundaria, para operacionalizar los diferentes aportes en la materialización de los contenidos del plan de acción.

En el marco de un proceso participativo se plantearon tres encuentros con tres grupos focales representantes de sectores particulares cuyos aportes son estratégicos para la elaboración de un plan de acción en Salud Mental que responda a necesidades reales del Distrito.

El primer encuentro fue con 29 profesionales del sector salud, el segundo con 25 profesionales de otros sectores de la administración y el tercero con 10 representantes de organizaciones sociales, asociaciones y fundaciones que realizan actividades que aportan a la Salud Mental de la población. En estos encuentros primó la conversación y construcción alrededor de la interrelación con el contexto de la Salud Mental y de la operacionalización en un plan puntual, haciendo uso del instrumento de identificación de líneas de acción diseñado; simplificado para efectos del ejercicio participativo a realizar y la población con la cual se trabaja.

Con base en el análisis de los aportes de los diferentes actores vinculados al proceso de formulación Política de Salud Mental, se definieron las categorías de acción y, en función de éstas se determinaron las acciones propuestas para responder a las diversas apreciaciones y valoraciones realizadas en torno a los ejes y componentes que estructuran la política.

Esta aproximación sintética evidencia de forma significativa la importancia del trabajo articulado entre diversos sectores, bajo el liderazgo de la SDS; así como la articulación e interdependencia de las diferentes acciones (existentes y potenciales) en el abordaje de la Salud Mental.

A continuación, la síntesis de los aportes generados por la comunidad en el marco de esta fase del proceso:

Tabla 8: *Aportes de la comunidad a considerar en el plan de acción de la política – Construcción OPS*

EJE	COMPONENTES	FOCOS DE ATENCIÓN	OPERACIONALIZACIÓN	NARRATIVAS

1. Posicionamiento de la Salud Mental	Componente 1. Participación social, comunitaria y ciudadana con incidencia política	Fortalecer la articulación instancias nacionales, distritales y locales	•Ejercicios de articulación alrededor de las RIAS. •Vinculación ampliada del sector privado, comunitario y académico a espacios locales y distritales (Consejos del Buen Trato, Comités de Seguimiento a Victimas, Comités de Política Social, Comité Distrital de SM) para garantizar la participación. •Creación/fomento de espacios específicos para el análisis de la SM y la retroalimentación del trabajo en esta materia.	"Existen programas desde lo privado que nos pueden fortalecer en salud (…). No nos conocemos las acciones y estamos por un lado lo privado y por otro lo público" (Intersectorial y Academia)
		Incentivar la participación y la movilización social y comunitaria, y las acciones de control social	•Existen ejercicios comunitarios alrededor de la enfermedad, por lo que es indispensable fortalecer el trabajo desde la perspectiva de salud •Existen veedores y líderes comunitarios que voluntariamente acompañan acciones de Salud Pública, pero es necesario empoderar a los jóvenes para que participen en estos procesos •Fortalecimiento de la ciudadanía para el empoderamiento a la comunidad frente a la importancia de la participación social que dé respuesta a sus problemáticas a partir de las organizaciones comunitarias •Visibilizar procesos de participación social de la SDS a asociaciones •Fomento de procesos desde la perspectiva de la Salud Mental Comunitaria y RBC en Salud Mental. •Empoderamiento y agremiación de asociaciones a través de asistencia técnica de la SDS •Herramientas a la comunidad para ejercer control social	"la sociedad civil no arranca a trabajar por generación espontánea, hay que ayudarle a organizarse y educarla para que trabaje (…) desde la institucionalidad" (Sector Salud) "Si se está construyendo un plan de acción para la política pública hay que pensar en unos mínimos de un cómo (…). Trans, es transversal en los actores, no es la institucionalidad sino las comunidades, todos los actores que están involucrados en esa problemática publica son también los llamados y los convocados a hacer parte de la solución (Intersectorial y Academia) "podemos darnos cuenta de que si nadie ha tenido una participación activa de la secretaria, es porque le ha hecho falta a la Secretaria más promoción en estos lugares" (Comunidad)
		Fortalecer el financiamiento, la regulación y/o el desarrollo de	•Construcción de planes integrados de políticas públicas en lo local para gestionar recursos con Planeación Distrital	"Existen programas desde lo privado que nos pueden fortalecer en salud (…). No nos conocemos las acciones y

		planes de acción sectoriales y transectoriales	•Integrar al sector privado en el trabajo comunitario, desde el componente de responsabilidad social. •Fortalecimiento y articulación de las políticas públicas en promoción y prevención	estamos por un lado lo privado y por otro lo público" (Intersectorial y Academia)
	Componente 2. Gestión del conocimiento	Generación, sistematización y/o análisis de conocimiento	•Financiación de la investigación en coherencia con los planteamientos de la línea de investigación en Salud Mental de Colciencias, el Observatorio de Drogas, líneas de investigación en Universidades y organismos internacionales. •Articulación con la academia para definir enfoques investigativos, hacer validación de programas, realizar procesos de divulgación y publicación	"Tiene que haber más articulación entre la academia y los sectores públicos (…) prácticamente toda universidad tiene líneas de investigación en el área (…), pero es una investigación que se ve muy limitada (…) depende de sus recursos para implementar y evaluar (…). Sin embargo, no son solo propuestas técnicas, son propuestas que tienen manuales, que tienen estrategias, que tienen evaluación (…). El conocimiento si esta, el asunto es que en este momento para una universidad es publicar (…), entonces no tiene uno la certeza de que llegue a las poblaciones" (Intersectorial y Academia)
	Componente 3. Comunicación y divulgación	Transformar imaginarios, representaciones y prácticas sociales	•Campañas en medios y procesos psicoeducativos en entornos particulares sobre SM •Capacitación a diferentes sectores como primer respondiente en SM •Capacitación a entidades públicas y privadas la sobre la atención a personas con riesgos, eventos o problemáticas en SM •Promoción del uso de servicios profesionales en SM •Desestigmatización de la SM en función del medicamento	"El hecho de llevarle a la persona los primeros auxilios en SM, es un poco transmitirle el mensaje 'esto es como saber poner un curita' (…). ¡El hecho de enseñarle a la comunidad primeros auxilios psicológicos (…) es transmitir un mensaje de 'esto es tan normal! – y necesario – (…) y tan natural que todos lo necesitamos" (Comunidad)
		Gestión del conocimiento, comunicación y divulgación	•Procesos de información, educación y comunicación sobre SM, servicios, acciones y rutas de atención	"Es importante no solo que sepamos entre las instituciones lo que hacemos, la comunidad también debe saber eso. La comunidad a veces no sabe

			•Gestión del conocimiento al exterior de las universidades y organizaciones particular. •Procesos de divulgación de los programas públicos y privados y su impacto en la población en medios de comunicación	qué impacto tienen las intervenciones de las que disponen (…), pero realmente la comunidad desconoce la oferta" (Intersectorial y Academia)
2. Atención integral e integrada en Salud Mental	Componente 1. Consolidación y oferta de programas y servicios en Salud Mental, con enfoque de atención primaria en salud (APS)	Promoción de la Salud Mental, prevención de eventos y trastornos mentales comunes	•Formación de talento humano para el desarrollo de acciones promocionales y preventivas •Campañas en medios y procesos psicoeducativos sobre cuidado de la SM •Acciones colectivas de promoción y prevención universal •Acciones grupales e individual de prevención selectiva e indicada •Conformación de redes y grupos de apoyo en SM •Articular la oferta que hay en promoción y prevención •Socializar rutas de atención •Ciclo transversal para la promoción y prevención a lo largo del curso de vida en diferentes entornos teniendo en cuenta los determinantes sociales	"hay una cosa que no se hace mucho, no se trabaja para que la gente reconozca que trabajar sobre su mente es importante (…), 'pararle bolas a la cabeza' (…), eso si sería promoción de la Salud Mental realmente porque todos los ejercicios que hacemos los hacemos como entre promoción y prevención, una cosa que siempre esta alrededor de una excusa (…), pero en general no promovemos que la gente tenga conciencia de su cabeza, si uno fuera consiente de su cabeza, uno solo o acompañado, trataría de trabajar más (…), pero para enriquecer esa parte falta bastante" (Sector Salud)
		Consolidar la oferta de programas y servicios en Salud Mental con enfoque de APS	•Estrategia Comunitaria: Prevención bajo identificación de riesgos, cuidado a cuidadores y apoyo en comunidad en Salud Mental. •Tamizajes y Jornadas de SM •Atención a través de Línea 106, Línea Psicoactiva, Purpura •Formación del talento humano para mejorar diagnósticos diferenciales •Consolidación de sistemas de alertas •Conocimiento de la continuidad cuando se activan las rutas de atención y tener una articulación con las diferentes entidades con el fin de tener conocimiento de los procesos en cada evento	"así como hay un estigma hacia la Salud Mental hay también una preconcepción hacia lo que da la parte publica, la gente dice (…) 'yo no voy allá, no es tan bueno', tocará hacerlos más agradables y mas aceptados por la misma comunidad (…), cómo hacer para que la gente cambie la percepción hacia esos espacios y los vea realmente de utilidad, eso es más de reconocer a nivel individual la importancia precisamente de esa participación social y cómo se puede gestionar hacia actividades con el fin de que llame la atención de todos los cursos de vida" (Sector Salud)

			•Evaluación del impacto y seguimiento constante. •Articulación de la oferta que hay en promoción y prevención •Articulación del accionar publico y privado en las rutas •Acciones hacia la autonomía y el equilibrio •Ciclo transversal para la promoción y prevención a lo largo del curso de vida en diferentes entornos •Divulgación de la oferta y rutas	
		Asegurar el cubrimiento de las necesidades de servicios en Salud Mental garantizando su disponibilidad, acceso, permanencia, calidad y pertinencia	•Tratamientos específicos y Activación de rutas •Servicios de protección, rehabilitación y fortalecimiento •componente comunitario importante que responda a las necesidades de las familias •Articulación e integración de la oferta que hay en promoción y prevención •Evaluación del impacto y seguimiento constante •Ciclo transversal para la promoción y prevención a lo largo del curso de vida en diferentes entornos teniendo en cuenta determinantes sociales •Divulgación de la oferta y rutas de atención •Fortalecimiento de programas desde su quehacer integral	"Por el mismo modelo, la población esta segmentada por aseguradoras (…) y a través del proceso de autorización simplemente orientan al paciente hacia el prestador que menos le cueste hasta donde tenga capacidad de atención, pero realmente redes de servicio no (…). Tenemos un modelo de atención integral que choca con el modelo de aseguramiento (…). Un ente es responsable del trabajo o de la atención de promoción y prevención a través del PIC, otro es responsables de prevención y promoción con las aseguradoras y otros es el que presta de manera individual al paciente y no hay una posibilidad de brindar una atención integral al paciente porque son tres entes con enfoques diferentes" (Sector Salud)
	Componente 2. Fortalecimiento de la Red de Atención en Salud Mental	Creación y/o fortalecimiento de alianzas para la ampliación de la oferta de servicios	•Puesta en marca y valoración de RIAS-SM •Vinculación ampliada del sector privado, comunitario y académico a espacios locales y distritales (Consejos del Buen Trato, Comités de Seguimiento a Victimas, Comités de Política Social, Comité Distrital de SM)	"las pocas acciones de APS que se realizan son desarticuladas, cada quien hace lo que cree que debe hacer y de buena voluntad lo hace (…). Debería haber un programa que lo coordinara el ente territorial y que simplemente repartiera las actividades a los actores del sistema, si en este caso

			para garantizar un uso más eficiente a los recursos •Aumento de la capacidad instalada para crear procesos de atención desde la primera respuesta en SM	secretaria de Salud tendría dar la línea a entidades públicas y privadas y condicionar quien paga las actividades e involucrar a la comunidad" (Sector Salud)
		Adoptar modalidades de atención que permitan suplir las necesidades de atención existentes	•Capacitación al talento humano en SM •Ejercicios desde la académica: Clínica-Comunidad-Institución •Capacitación a diferentes sectores como primer respondiente en SM •Capacitación a entidades públicas y privadas la sobre la atención a personas con riesgos, eventos o problemáticas en SM •Articulación e integración de la oferta que hay en promoción y prevención •Evaluación del impacto y seguimiento constante	"A pesar de la oferta programática (…) siempre hay un interrogante, que a pesar de lo tenemos y estamos abordando las problemáticas (…) se nos están duplicando, entonces ¿qué nos pasa?, ¿en qué estamos fallando? Si es en prevención, si nos hacen falta más líneas de articulación, o es en efectividad en la atención, o será en la corresponsabilidad familia, sociedad y estado. (…) Es que si abordamos al individuo (desde la problemática) y no lo miramos como miembro activo de la familia y de la sociedad, entonces estamos trabajando por aparte (centrados en la problemática)" (Intersectorial y Academia)
		Fortalecer la evaluación y vigilancia de los servicios de Salud Mental	•Criterios de habilitación auditoria más allá de las normas de habilitación que priorizan la infraestructura •Apropiación de la vigilancia en SM por parte de otros sectores además del de Salud •Información sobre cómo es el trabajo de SM y dar cuenta de los resultados de la gestión •Formación y acompañamiento para la identificación temprana de signos y primeras en diferentes entornos	"Resulta que la información se ha vuelto un insumo esencial para la toma de decisiones políticas, pero no la información simplemente sobre la calidad, sino seamos sinceros la información sobre costos, entonces cuanto nos cuesta atender un paciente, con la calidad y con la puntualidad, y en el tiempo y con la eficiencia que deseamos o que el paciente desearía, versus cuanto nos cuesta recuperar niños maltratados en una casa (…). Ese tipo de cosas deberíamos pensárnoslas para ver como intercambiamos información entre instituciones y vemos pros y contras, cuánto cuesta la promoción y cuánto

				cuesta la prevención, cuánto cuesta la atención versus la promoción y la prevención, esos son tipos de cosas que no hemos tocado y que desde lo cualitativo y lo cuantitativo son muy importantes" (Intersectorial y Academia)
		Rectoría sobre la atención y servicios en Salud Mental	•Consejo Distrital de Salud Mental •Empoderamiento de actores comunitarios, agremiaciones y veedurías	"para ejercicios de habilitación (…) la Secretaría hace un ejercicio punitivo, no hace un ejercicio de asesoramiento y mejoramiento, lo que hace es esperar a que sucedan los hechos pa' caerle con todo el peso de la ley (…). El tema es de calidad, hay que tener en cuenta; en Salud Mental, por habilitación no hay norma específica, entonces pretender que las instituciones que manejan Salud Mental cumplan con todo lo de habilitación eso es muy complejo (…). Las normas de habilitación son genéricas (…), lo ideal sería tener normas específicas para Salud Mental y hay temas que si son importantes en Salud Mental que en habilitación no están" (Sector Salud)
	Componente 3. Fortalecimiento del equipo humano y de sus condiciones operativas para la atención integral e integrada de la SM	Cualificar al recurso humano y mejorar las condiciones operativas para el desarrollo de procesos de atención integral e integrada de la Salud Mental	•Plan programático de formación, capacitación y asistencias técnicas a profesionales en diversos sectores y diferentes niveles.	"Quien le explica a una persona con un trastorno mental que hay ajustes razonables, que hay estabilidad laboral reforzada (…), a veces el único contacto que tienen como quien le abra los ojos a la realidad de la enfermedad es el psiquiatra y el psiquiatra no tiene mucho conocimiento de eso" (Comunidad)
3. Salud Mental Vigilancia en Salud	Componente 1. Sistemas de vigilancia en Salud Pública relacionados con eventos	Consolidar fuentes de información sobre eventos prioritarios en Salud Mental	•Fortalecimiento del equipo médico en el sistema de vigilancia •Consolidación de informes de prestadores, públicos y privados	"la misma presentación de los reportes genera estigma (…) solo se habla de suicidios y de violencia (…). Hay que fortalecer la promoción de la Salud Mental, porque se está

	prioritarios en Salud Mental		•Alimentación de sistemas de información con informes de otras entidades (Articulación entre lo privado y lo público) •Sistema de indicadores de seguimiento y de evaluación de procesos y resultados •Captación de otros eventos y los relacionados con trastornos mentales con el fin de retroalimentar dicha información.	trabajando más que todo en la prevención, prevención de eventos prioritarios en Salud Mental que son cuatro en este momento: Trastornos de Salud Mental, conducta suicida, consumo de sustancias psicoactivas y violencias, pero no estamos haciendo la promoción de la Salud Mental (…). Eso mismo evidencia como atendemos la Salud Mental, desde la cronicidad y desde los eventos" (Sector Salud)
		Emplear la información sobre eventos prioritarios en Salud Mental en la planificación, ejecución y evaluación de los servicios	•Conocimiento de factores asociados a los eventos para delimitar los servicios de atención y las acciones en SM •Sistema de retroalimentación de datos de registro, evaluación y seguimiento de los servicios en SM •Sistema para análisis de la enfermedad mental, mejorar las acciones y la toma de decisiones •Espacios de trabajo entre las subredes y las IPS más allá de la vigilancia y control	"una cosa tan curiosa (…) un factor tan importante y no lo conocen sino en la Secretaría, la mecánica y en la técnica, y solo lo entienden ustedes, cuando todos los demás actores que tenemos que ver con Salud Mental (…) no lo sabemos (…). Pueda que saquen los boletines pero los boletines, a nosotros (EPS) oficialmente que nos reporten no tenemos nada, ni sabemos nada" (Sector Salud)
		Analizar la información sobre eventos prioritarios en Salud Mental y trastornos mentales y del comportamiento, para orientar las intervenciones, la toma de decisiones y la incidencia política	•Unidades de análisis en tornos a los eventos y trastornos prioritarios •Ejercicios locales para orientar intervenciones •Capacitación para el manejo de la información de vigilancia •Espacios de trabajo intersectorial más allá de la vigilancia y control	"(…) se está desperdiciando una información valiosísima (…) se está haciendo el avance (…) los ASIS tienen unas salas, la sala decisoria, sala situacional, pero se llega hasta ahí, hasta el desarrollo de esas salas pero no sale para poder hacer algún tipo de acción con eso (…). Desde fuera de la Secretaria no vemos –y dentro tampoco- (…). Toda la información debería enfocada a mejorar la prestación de los servicios" (Sector Salud)
		Monitorear la atención integral e integrada en Salud Mental	•Acciones diferenciales según EPS •Sistema de evaluación misional •Monitoreo continuo	"Una parte importante es la evaluación de los programas. Cada intervención siempre debe tener una evaluación. (…)

				Una evaluación del impacto de la intervención en el momento siempre se debería hacer (…) tanto cualitativo como cuantitativo (…) y al mediano largo plazo. (…). Es más, de la academia y es un proceso que no se lleva con mucha regularidad en lo público el hacer seguimientos a largo plazo (…). Esos recursos se han desperdiciado al hace estudios transversales (…), hace falta poder decir cómo (…) hay una continuidad" (Intersectorial y Academia)

Fuente: Informe final OPS

Fase 3: Co creación de Agendas Sociales:

Desde la Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad, desde el año 2021 se realizó un proceso de co-creación de agendas sociales que posibilitó el reconocimiento de la voz de la comunidad quienes pusieron de manifiesto las necesidades y propuestas en torno a la Salud Mental, entre otros temas que se identifican como prioritarios.

Este proceso se realizó en el marco de Territorios de Innovación y Participación en Salud- TIPS-, estrategia del Modelo Territorial de Salud "Salud a Mi Barrio" que promueve la participación social en salud, invita a la ciudadanía a colaborar en la búsqueda de alternativas innovadoras para dar respuesta a las necesidades y expectativas en salud; y que conduce a la afectación de los determinantes sociales de la salud, buscando favorecer la reconciliación ciudadana con el sector.

Esta estrategia, implementada desde la Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad, se materializa en tres dispositivos: Promotores del Cuidado, Escuela de Innovación y Participación en Salud y Co-Creación de Proyectos, además de la gestión territorial de agendas sociales.

En el territorio (localidades), la gestión territorial de las agendas se despliega partiendo de la identificación de necesidades y propuestas en salud con los ciudadanos y las organizaciones sociales y comunitarias, y pasa por la implementación de cinco (5) momentos metodológicos: Identificación de la

situación actual del territorio, Comprensión Critica Territorial, Co-creación, Implementación y Monitoreo. La implementación de los momentos metodológicos se realizó a partir de la recolección y análisis de información de fuentes secundarias, recorridos por los diferentes territorios, el desarrollo de una encuesta denominada "Encuesta situaciones que afectan el Buen Vivir en el territorio", y la realización de 80 Diálogos Ciudadanos del Cuidado (4 por cada localidad), en los que se logró la participación de 1.394 líderes, representantes de organizaciones sociales, ciudadanos y ciudadanas. Producto de ejercicio, en el que priorizaron diferentes retos en salud, incluida la Salud Mental, se viene realizando desde el 2022 la gestión comunitaria e institucional, en el marco de agendas sociales.

En tal sentido, los resultados aquí presentados corresponden a los momentos metodológicos: Identificación de la situación actual del territorio, Comprensión Critica Territorial y Co Creación, implementados en el periodo comprendido entre los meses de abril a diciembre de 2021.

Es importante mencionar que la interdependencia que tienen las problemáticas y su afectación en la calidad de vida de la ciudadanía llevó a que dicha priorización se haya realizado desde una concepción integral de situaciones que afectan el buen vivir de los y las bogotanos y en este sentido su abordaje debe ser transectorial e integral teniendo en cuenta la multiplicidad de actores a involucrar.

Como resultado de la visibilización de las necesidades y propuestas de la ciudadanía en el marco del reconocimiento de las afectaciones que la pandemia trajo para la Salud Mental, se identificaron los siguientes elementos a integrar en el proceso de formulación de la política de Salud Mental:

Tabla 9: *Aportes de la comunidad desde los diálogos ciudadanos del cuidado a considerar en la política de Salud Mental – Dirección de Participación Social y Servicio a la Ciudadanía*

PROBLEMÁTICAS (En orden de priorización)	**PROPUESTAS GENERALES: Descripción de las propuestas que surgen de la agrupación de alternativas manifestadas por la comunidad en el 3 diálogo.**	**DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES QUE HARÍAN PARTE DE CADA PROPUESTA**
La Salud Mental ha sido una de las mayores preocupaciones durante la pandemia, generando afectaciones en el talento humano en salud, en las personas con COVID-19,	Trabajar en la mitigación de la atención deshumanizada por parte del cuerpo médico a los pacientes con diagnostico psicosocial y sus familias.	Unión entre juntas de acción comunal y ciudadanía en general para identificar casos de deshumanización de servicios, apoyando las marchas en salud, para promover la exigibilidad de derechos en salud, ya que se establecen realizar reformas que perjudican a los usuarios.

en pacientes con diagnostico psiquiátrico, sus familias o cuidadores y en la población en general; ocasionando temor, angustia, ansiedad, estrés, tratamientos médicos y psiquiátricos interrumpidos, cambio de medicamentos y demás; estos efectos de la pandemia se conjugan con el diario vivir, sumando la violencia intrafamiliar y social, relaciones e interacciones que afectan la integridad física y emocional de las personas, en especial de mujeres, niños, niñas y adolescentes, personas mayores, personas d ellos sectores sociales LGBTI y con discapacidad; incrementando la depresión, el suicidio, el consumo de sustancias psicoactivas, el alcohol, entre otras. Frente a esta problemática la comunidad no tiene clara la ruta de atención en Salud Mental.		Capacitar al talento humano en humanización del servicio, con enfoque diferencial, así como desde la academia sensibilizar a estudiantes y practicantes en el trato humanizado a pacientes.
		Contratar más personal en salud, ya que actualmente tiene mucha carga laboral. Se debe realizar seguimiento a cada profesional referente a los casos que maneja.
	Capacitar constantemente a los veedores en salud, con el objetivo de hacer valer sus derechos y los de la comunidad.	Realizar capacitaciones de manera constante y efectiva a los veedores, tanto en servicios, como en normatividad, no solo en salud, si no en demás temas como violencias, inseguridad, ambiente entre otros; pues son los líderes quienes orientan a la comunidad.
		Visitar organizaciones sociales, conjuntos de propiedad horizontal e invitarlos hacer veedores
		Articular con diferentes instituciones para que capaciten en temas transversales a salud
	Fortalecer la instancia de participación de Mujeres Comité Operativo Local de Mujer y Género (COLMYG), para que identifiquen sus derechos y los servicios a los que tienen acceso	Se deben realizar recorridos y ferias de servicios para que se conozca la oferta institucional de Secretaria de la Mujer y la Ruta de atención para violencias.
		Alcaldía Local debe articular con instituciones de educación superior, para que los practicantes realicen sus pasantías es los territorios donde se presenten mayores casos de problemáticas en Salud Mental, en los salones de las JAC.
La Salud Mental ha sido una de las mayores preocupaciones durante la pandemia, generando afectaciones en el talento humano en salud, en las personas con COVID-19, en pacientes con diagnostico psiquiátrico, sus familias o cuidadores y en la población en general; ocasionando temor, angustia, ansiedad, estrés, tratamientos médicos y	Fortalecer la atención en medicina general y especializada, para pacientes con diagnostico psicosocial y sus familias.	Socializar el modelo de atención en Salud, para así conocer los derechos y deberes como pacientes.
		Que, a los profesionales de salud, se les dé mayor tiempo de atención a pacientes para valoración Integral.
		Seguimiento y continuidad a los tratamientos médicos, sin afectación de tipo administrativa.
		Fortalecer las líneas de atención en Salud Mental desde el sector público, EAPB – IPS y privad
		Contratación continua del recurso humano

psiquiátricos interrumpidos, cambio de medicamentos y demás; estos efectos de la pandemia se conjugan con el diario vivir. Frente a esta problemática la comunidad no tiene clara la ruta de atención en Salud Mental.	Incentivar las actividades deportivas y culturales en pro de mejorar la Salud Mental y física de la ciudadanía.	Generar escenarios deportivos y culturales Intercomunales en los diferentes espacios dispuestos en la localidad. Telesalud ofrece el canal de radio y televisión para proyectar e incentivar la participación en Deportes. Divulgar las ofertas y espacios recreo deportivas e incentivar a la comunidad a participar.
		Prestar e invitar a las comunidades a utilizar los escenarios de la localidad a través de grandes eventos que inviten a generar actividades recreodeportivas entre la ciudadanía. Retomar los programas locales recre deportivos por parte de la institucionalidad con la comunidad en los diferentes cursos de vida, sin costo alguno.
		Fortalecer actividades con los NNA por parte de las instituciones en programas sin costo, para acceso a todos y todas. Vincular a las universidades que tienen carreras afines que trabajen con la comunidad en desarrollar capacidades en los diferentes deportes. Patrocinio por parte del sector privado a estos nuevos grupos de deportistas, potencializando estas actividades.
	Articular con instituciones educativas con carreras afines en salud como psicología, trabajo social, medicina, enfermería y demás, que cuentan con un gran número de practicantes que aportarían en pro de la Salud Mental en los territorios.	COLMYG, desarrollar estrategias de afrontamiento y fortalecer en la comunidad la respuesta para situaciones de emergencia en Salud.
		Generar articulaciones reales que puedan fortalecer el recurso humano en atención en Salud Mental.
	Fortalecer la medicina preventiva en temas de Salud Mental, recuperando	Reconocer las alarmas que genera nuestro organismo y así poder atender el estado de Salud.

	la estrategia de Salud a su casa.	Retomar la atención en casa a través de un grupo interdisciplinario al paciente y grupo familiar.
		Solicitar el apoyo por parte del sector privado y público, una guía o asesor en medicina preventiva en Salud Mental.
		Ampliar las plataformas para atención a la ciudadanía, por parte de las IPS y EAPB. Tiempo de calidad a los empleados desde las diferentes empresas, promoviendo Salud Mental, incentivar las pausas activas y mejorar la calidad de vida.
Incremento de problemas de Salud Mental como depresión, ansiedad, ideación suicida, alto consumo de sustancias psicoactivas, especialmente en personas mayores, adultas y jóvenes, debido a pobreza oculta, y desempleo situaciones que se han profundizado aún más por situación de pandemia por COVID-19, pero también a causa de redes de apoyo débiles o inexistentes, soledad y en el caso de personas mayores analfabetismo tecnológico que les impide relacionarse en tiempos de pandemia. Esta situación también afecta de manera diferencial a cuidadores de personas con discapacidad, población de los sectores sociales LGBTIQ+, y comunidades étnicas.	Trabajar en la sensibilización y formación para la apropiación de temas de Salud Mental (ej: ruta de atención en Salud Mental) en aras de que la comunidad pierda el temor y supere el estigma alrededor del uso de servicios relacionados con mantenimiento y cuidado de la Salud Mental, así mismo fortalezca el ejercicio de sus derechos y deberes en salud. Desarrollar acciones en el territorio que se conviertan en factores protectores de la Salud Mental.	Promover la conformación de grupos de personas mayores propiciando el intercambio intergeneracional con jóvenes para fortalecer conocimientos, desarrollar actividad física, habilidades en uso de TICs, y generar tejido social
		Desarrollar conversatorios o proceso de formación amigable (tipo ollas comunitarias) para las comunidades desde la entidad con acompañamiento de la red de cuidadores comunitarios en Salud Mental, de manera virtual y en parques para la promoción de la resiliencia ante situaciones como duelo, temores alrededor de la pandemia, afrontamiento de situaciones difíciles, acompañados de: * Brigadas de prevención en salud ocupacional, * Primeros auxilios (programa primer respondiente), * Ruta de atención en Salud Mental entre otros temas, Se propone que a través de diversos medios se instruya a la gente sobre sus deberes, derechos en salud, y la forma de exigirlos para que se hagan efectivos oportunamente.
		Promover la conformación de una red de cuidadores en Salud Mental comunitaria, generando tejido social o una red de cuidado mutuo que permita estar en contacto y saber cómo se encuentran las

		personas de la comunidad (llamadas y acompañamiento en actividades de la vida diaria) y fortalecer las estrategias que ya existen como: * Siembra de árboles en memoria de miembros de la comunidad y familiares fallecidos que ayuda en el proceso de duelo. * Espacio virtual de formación en temas de Salud Mental del colectivo. * Organizaciones y colectivos LGBTIQ+ que han generado espacios para disminuir las afectaciones emocionales a la Salud Mental por violencias, grupos que trabajan sobre la espiritualidad de las personas de los sectores sociales LGBTI, procesos recreo-deportivos-quinestésicos, procesos artísticos y culturales que desarrollan campañas y procesos de reflexión sobre el cuidado de la salud y procesos que mitigan las ansiedades y el consumo de SPA. * Grupos de persona mayor que realizan actividad física con el IDRD
	Desarrollar programas en Salud Mental respetuoso de las personas y sus particularidades que sea cercano al territorio, en especial para personas con discapacidad, sus cuidadores y personas mayores	Revisar diagnósticos en salud para identificar prioridades de manera actualizada, identificando cambios en contexto de pandemia para abordarlos (Ej: violencia intrafamiliar)
		Llevar las acciones de salud a cada uno de los barrios, organizándolas y divulgándolas de manera oportuna con las comunidades (líderes y lideresas, JAC) , de tal forma que se garantice la participación de ciudadanos de los diferentes sectores, fortaleciendo así la idea de que las acciones en salud que se desarrollan en el nivel colectivo y poblacional también hacen parte del cuidado y autocuidado desde una perspectiva preventiva y de la promoción más que del tratamiento sintomático.
		Generar un programa de salud respetuoso hacia las personas en todos los momentos de curso de vida que se aplique de manera efectiva por parte de las IPS

	Establecer o crear un espacio de atención en salud en la localidad ya que carece de IPS u hospital, dónde se vincule o se generen oportunidades de empleo para profesionales de la localidad	Conformar un equipo institucional y comunitario para buscar en el territorio a las personas con necesidades en Salud Mental y generar una atención para ellas (canalización para inclusión efectiva en RIA según sea el caso, sin importar EAPB)
		Crear un espacio de Secretaría Distrital de Salud en la localidad para apropiar temas de salud, trabajar en la prevención, prestar atención en salud (generando oportunidades de empleo para profesionales de la salud que viven en la localidad) y desde allí coordinar la atención de ciertas condiciones médicas con el Hospital Universitario Nacional, Hosp. Policía, INS, o generando otras acciones de compromiso con la localidad en la cual se encuentran en el marco de su responsabilidad social
		Reactivar la ruta de la salud para recoger en sus casas a las personas que no pueden movilizarse y las lleven y traigan de las IPS (servicio puerta a puerta, no de USS a IPS) teniendo en cuenta también a personas con dificultades económicas, sin que medie la clase de aseguramiento que tenga el/la ciudadano/a.
TENSIONES EN SALUD MENTAL	Promover programas artísticos, culturales, de actividad física para la población niños, niñas joven, adulta, adulto mayor a través de (rumbo-terapia, danza, bailo-terapia, elaboración de artesanías, manualidades, talleres de reciclaje) que se puedan realizar en salones comunales.	Crear grupos artísticos, donde se trabaje la música , la danza, manualidades, artesanías con distintas poblaciones en los salones comunales, espacios comunitarios, donde la comunidad pueda dedicar parte de su tiempo ir y hacer acciones que le ayuden a adquirir nuevos conocimientos, saberes y a salir de las preocupaciones, conversar con otros y salir de la rutina que les hace daño.
	Talleres de sanación con enfoque diferencial desde la Ancestralidad y siembra de plantas medicinales para este mismo ejercicio. Crear Talleres de cosmovisión étnica frente a la salud, (el por qué de las plantas, los recursos naturales. En parques con	Encuentros con comunidades ancestrales con un enfoque desde El buen Vivir, la cosmovisión étnica que permita generar espacios de sanación con enfoque diferencial desde el cuidado de las plantas medicinales, ejercicios de meditación y contacto con la naturaleza, en espacios comunitarios salones, comunales, espacios como parques, huertas. También como espacio de intercambio y

	población interesada en el proceso. En cualquier espacio que lo permita.	reconocimiento de distintas prácticas culturales que nos ayuden a generar un cuidado comunitario.
	Promover la creación de Huertas con el componente de Salud Mental a través del trabajo con plantas medicinales, en parques, colegios y juntas de acción comunal. Con el proceso que se vaya construyendo poder hacer ferias gastronómicas con énfasis en alimentación saludable que aporte al bienestar físico y mental de la comunidad.	Huertas con camas de siembras de plantas medicinales que aporten al Bienestar de las comunidades, que aporten a la tranquilidad y a la sanación de dolores del alma y del cuerpo. Intercambiar con un concurso de saberes de los beneficios de distintas plantas medicinales, es decir personas que sepan del tema y puedan contarles a otros los beneficios, un compartir de agüitas y de ritualitos que aporten al Bienestar que puedan ser nuevas prácticas de cuidado que se puedan implementar en lo cotidiano.
	Encuentros con familias lúdicos, recreativos y deportivos, que se generen concursos con beneficio económico y social. Utilizando espacios como la cancha de futbol de san Andresito, parque de Veraguas, iglesia, salones comunales.	Encuentros de familias de barrios de la localidad donde hayan actividades lúdicas, recreativas, deportivas, de juegos tradicionales también como un espacio de rescate de prácticas tradicionales, donde se puedan hacer concursos también de competencia sana y que las familias puedan recibir incentivos económicos por la participación y la competencia en los concursos o bonos de intercambio de implementos deportivos de recreación, o elementos simbólicos que inviten al cuidado de la Salud Mental.
	Crear propuestas desde las artes plásticas para población en condición de discapacidad y cuidadores y cuidadoras.	Espacios de creación y de circulación para la población en condición de discapacidad, cuidadores y cuidadoras en artes pláticas como estrategia de sanación en torno a la Salud Mental y de expresar como un ejercicio de tramitar.
	Promover prácticas alternativas que aporte a la Salud Mental como la yogaterapia.	Espacios en comunidad de yogaterapia, que pueda contar con todos los implementos y con un instructor que brinde los ejercicios, de igual manera saber los beneficios de estas alternativas de sanación mental.

	Adecuación de parques públicos grandes y de bolsillo, con elementos y herramientas que aporten a la Salud Mental, espacios de esparcimiento, (Como juegos de mesa, lectura).	Incluir en los parques otras estrategias como tener puntos de juegos de mesa, paraderos de literatura, juegos tradicionales que brinde otras alternativas en el escenario de parque. Que aporte a la integración familiar, la comunicación, la escucha, el compartir tiempo en la familias o entre grupos.
	Jornadas de paseo o recorridos en los diferentes puntos turísticos de la localidad, para las personas adultas mayores, discapacidad donde las entidades públicas brinden el transporte y la asistencia. (consejos, líderes comunales y sociales, alcaldía local, secretaria de integración)	Crear rutas para la realización de paseos turísticos en la localidad que permita conocer el territorio por parte de la comunidad conocerse con otras personas, aprovechar el tiempo libre. Propuestas de ciclo paseos donde se pueda recorrer el territorio y conocerlo, donde se hagan rutas y en grupo se salga a montar en bicicleta y allí poder trabajar en torno a diferentes temas de la Salud Mental que desde la bici se pueden trabajar con distintos grupos poblacionales y familias
	Acompañamiento psicosocial a las personas que están en procesos de duelo por la pérdida de familiares. Reflexionar sobre la concepción de la muerte.	Rutas y espacios para el acompañamiento psicosocial, donde las personas que necesitan puedan ser escuchados y se les pueda brindar herramientas para sus procesos de sanación.
1 factores de riesgo asociadas a la salud metal en el contexto del CODIV 19:	Incentivar el desarrollo de actividades en grupos de trabajo social y comunitario con el propósito de promover la Salud Mental desde todas sus expresiones y espacios de encuentro	Abordaje de sensibilización a familias desde una perspectiva de pensamiento critico
		Estrategia de desarrollo de habilidades sociales relacionadas con la toma de decisiones e inteligencia emocional para favorecer los procesos adaptativos en espacios de la vida cotidiana estrategia diseñada con acompañamiento de profesional en psicología para población mayor de 16 años
		Promover hábitos saludables.
		Favorecer encuentros comunitarios y diálogos de saberes comunitarios.
	Disminuir barreras de acceso para la atención en Salud Mental	Brindar espacios locales en los cuales se realice asesoría psicológica crónicamente.
		Generar oferta institucional acorde a las necesidades emergentes en los territorios lectura permanente de necesidades que dificulten los procesos de desempeño y adaptación ocupacional.

		facilitar canales de información dirigida a personas mayores (población principalmente afectada como consecuencia de las medidas de contingencia de la pandemia del COVID-19)
	Fortalecer capacidades de liderazgo y atención en Salud Mental, de grupos de trabajo social y comunitario	Fortalecer grupos o colectivos locales de profesionales en Salud Mental interesados por la atención comunitaria y la prestación de atención en Salud Mental a la comunidad.
		Fortalecer líderes y lideresas sociales interesadas en acompañar las necesidades en Salud Mental de la comunidad a través de la identificación de riesgos para la Salud Mental individual y colectiva
		Capacitación y fortalecimiento de capacidades a docentes de la localidad interesados en promover acciones de Salud Mental en sus entornos y transmitir información.

5. Diagnóstico

La Salud Mental históricamente se ha relacionado con la presencia de problemas o trastornos mentales, por ello las familias y las personas que los presentan son aislados o se autoaislan debido a la estigmatización que se da en los contextos sociales y culturales.

Esta comprensión ha hecho que los imaginarios sociales lleven a asignar al sector salud una responsabilidad preponderante y a centrar la atención en la prevención, manejo de la enfermedad y el abordaje de las situaciones que afectan la Salud Mental, minimizando la importancia de reconocer a las personas en su contexto individual, familiar, social y la interacción entre estos aspectos que conduce al mantenimiento o afectación de la salud (física y mental).

En el trascurso de la vida las personas se enfrentan a situaciones problemáticas de diferente índole (económicas, familiares, laborales, emocionales) que son afrontadas de diferentes formas dependiendo de la historia de vida, los recursos, la concepción y de las herramientas que se han construido para dicho afrontamiento. Cuando estas dificultades rebasan la capacidad de las personas para abordarlas, se pueden presentar dificultades emocionales o afectaciones de la Salud

Mental, lo cual requiere orientación y atención específica.

Ahora bien, es de reconocer que la atención clínica de los problemas y trastornos mentales requiere un fortalecimiento y articulación con los actores del Sistema de salud y de otros sectores, que conlleve a la real atención integral e integrada de manera articulada y armónica, basada en las necesidades particulares identificadas en las personas.

De otra parte, los sistemas información y de vigilancia en Salud Mental se centran en reconocer los eventos, trastornos o problemas mentales, por lo cual no se provee información referida a la Salud Mental como aspecto positivo e integral.

Con base en la información recabada a través de las diferentes metodologías, momentos y espacios generados para la formulación de la política de Salud Mental se presenta a continuación el análisis de la información con base en la metodología de Marco Lógico como unas de las contempladas para la formulación de políticas en Bogotá.

De acuerdo con la OMS, los problemas de Salud Mental serán la principal causa de discapacidad en el mundo en el año 2030, una de cada cuatro personas tendrá un trastorno mental a lo largo de su vida. Actualmente, 450 millones de personas en todo el mundo se ven afectadas por un problema de Salud Mental que dificulta gravemente su vida y entre el 35 % y el 50 % no recibe ningún tratamiento o no es el adecuado. Más de 300 millones de personas en el mundo viven con una depresión, un problema de Salud Mental que ha aumentado un 18,4 % entre 2005 y2015 (Confederación de Salud Mental de España, 2022).

Las personas con trastornos mentales presentan desproporcionadamente elevadas de discapacidad y mortalidad. Personas con depresión mayor o esquizofrenia tienen una probabilidad de muerte prematura un 40% a 60% mayor. El suicidio es la segunda causa más frecuente de muerte en los jóvenes. Los trastornos mentales representaron un 13% de la carga mundial de morbilidad. Entre un 76% y un 85% de las personas con trastornos mentales graves no reciben tratamiento (Fuente OMS . Plan de acción integral sobre salud mental 2013_2030)

Es innegable que la vivencia de la pandemia generada por el virus Sars Cov 2 – COVID 19 y los cambios en la vida a nivel mundial han traído consecuencias en la Salud Mental y el bienestar emocional de la población, pues hay un considerable impacto conductual, afectivo, cognitivo y social representado en un incremento en la sintomatología de ansiedad y depresión, reactivos al confinamiento y

aislamiento vivido tras las medidas tomadas por los gobiernos para contener la propagación del virus.

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), que realizó una nota estadística sobre Salud Mental en Colombia y los efectos de la pandemia, de acuerdo con los resultados de la Encuesta de Pulso Social que surgió en 2020, resalta que en las 23 ciudades encuestadas (incluida Bogotá), el sentimiento mayormente reportado es el de "preocupación o nerviosismo", así como el "cansancio"; con un mayor porcentaje en población de 10 a 24 años. Concluye también que las mujeres son quienes más han presentado sentimientos de soledad, estrés, preocupación o depresión como consecuencia de la pandemia, y que la población de 55 años y más reporta mayor porcentaje de estos síntomas en comparación con los demás grupos etarios. Así mismo, que para el año 2021, las mujeres son quienes más sobrecarga tienen en tareas domésticas y de cuidado, y a su vez, quienes buscan ayuda profesional en mayor medida

De otra parte, un estudio de corte transversal realizado por el Colegio Colombiano de Psicólogos y la Universidad de Barcelona, basado en la difusión y en la administración de formularios anónimos en línea e implementado en Colombia con participación de 18.061 personas, se destacan como resultado, entre otros, que el 37,0 % de las personas reportaron dificultades para adaptarse a los cambios, con mayor afectación en personas de género no binario, personas con bajos niveles de ingresos, trabajadores no remunerados, personas sin estudios o personas adultas jóvenes (Sanabria y otros, 2021).

Las personas de género femenino reportaron mayor percepción de amenaza en el empleo y en las relaciones sociales; personas de género masculino mayor percepción de riesgo de enfermar. El 63,3 % de las personas reportaron cambios negativos en la actividad laboral, el 55,2 % en los ingresos económicos, el 28,3 % las relaciones con sus conocidos o amigos, el 24,3 % cambios en las relaciones con sus parejas o familias y el 12,7 % en las relaciones con los vecinos durante la pandemia de COVID-19 (Sanabria y otros, 2021).

El 50,1 % de las personas mostraron prevalencias de afectación en su actividad física, el 49,7 % en sus hábitos de sueño, el 26,6 % en su alimentación y el 17,5 % en sus pasatiempos durante la pandemia, siendo esta afectación significativamente mayor en personas de género femenino. Del total de personas participantes, el 35 presentaron riesgo de depresión, el 31,2 % de somatización, el 29,2% de ansiedad, el 21,3 % de soledad y el 3,6 % de baja resiliencia durante la pandemia de COVID-19(Sanabria y otros, 2021).

En Colombia, de acuerdo con lo reportado en el Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO), el Observatorio Nacional de Convivencia y Salud Mental, y el Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA), en 2021 se tuvo una tasa de incidencia de intento suicida del 58.4 % por cada 100.000 habitantes, que representa 29.792 casos de intento suicida notificados. Así mismo, el Ministerio de Salud y Protección Social indica que la depresión es la segunda causa de carga de enfermedad y que el 44,7 % de niñas y niños tienen indicios de algún problema mental y el 2,3 % tiene trastorno por déficit de atención e hiperactividad. Ahora bien, los trastornos más frecuentemente encontrados en la etapa de la adolescencia son ansiedad, fobia social y depresión; la ideación suicida está presente en el 6,6 % de esta población (7,4 % en mujeres y 5,7 % en hombres). En la adultez, el 6,7 % ha experimentado trastornos afectivos. (Ministerio de Salud y Protección Social y Colciencias, 2015).

De acuerdo con el documento CONPES 016 de 2020, mediante el cual se actualiza el plan de acción de la Política Pública para la Garantía Plena de los Derechos de las Personas LGBTI y sobre Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital "para 2019, se encontró que el 2 % de las personas de los sectores LGBTI habían sido diagnosticadas con un problema de Salud Mental, una diferencia de un punto porcentual por encima de la población general. Se resalta el porcentaje de diagnóstico de enfermedad mental en mujeres trans (3 %), que estaría dos puntos porcentuales por encima del porcentaje de diagnóstico de la población general".

El Instituto Williams de la Facultad de Derecho de la Universidad de California en diciembre de 2019 realizó una encuesta nacional denominada "Estrés, salud y bienestar de las personas LGBT en Colombia", encontrando que el 72 % de las personas encuestadas manifestaron haber tenido malestar psicológico moderado; el 55 % habían tenido pensamientos suicidas a lo largo de su vida y uno de cada cuatro (25 %) había intentado suicidarse al menos una vez. Las mujeres bisexuales (33 %) y las personas transgénero (31 %) tuvieron una tasa más alta de intentos de suicidio y una de cada tres personas, de este grupo, informó que intentó suicidarse al menos una vez. Todas las personas LGBT experimentaron altos niveles de victimización, como ser amenazadas con violencia, golpeadas, atacadas físicamente o agredidas sexualmente. Estos niveles fueron especialmente altos entre las personas transgénero y los hombres gay / bisexuales (Instituto Williams en colaboración con Soon Kyu Choi, Shahrzad Divsalar, Jennifer Flórez-Donado, Krystal Kittle, Andy LinIlan H. Meyer, Prince Torres-Salazar, 2019).

Por su parte, la Dirección del Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural de la Secretaríade Cultura, Recreación y Deporte, ha venido recolectando información a través dediferentes herramientas que dan luces sobre datos relacionados con la Salud Mentalde los bogotanos y las bogotanas.

La primera de ellas es el Tracking COVID 19, que desde marzo de 2020 ha indagado sobre las creencias, percepciones, emociones y comportamientos alrededor de la pandemia, y que han sido la base de la toma decisiones de política pública y estrategias de prevención de contagio en el Distrito Capital. Este Tracking desde diciembre de 2021 empezó a indagar sobre ¿qué sentimiento le produce la situación actual por COVID 19? Para el mes de marzo de 2022 se encontró que la incertidumbre (15 %), la preocupación (10 %) y la tristeza (8%) fueron las emociones más recurrentes durante la pandemia.
La segunda herramienta es la encuesta de calidad de vida 2021-2022, que permite la medición de las percepciones y comportamientos asociados a la calidad de vida de la ciudadanía bogotana en ese periodo. Esta encuesta aplicada a 2017personas mayores de 13 años, residentes en zona urbana de la ciudad de Bogotá, particularmente la zona residencial estratificada de las 19 localidades urbanas permite relacionar los siguientes resultados en torno a la relación calidad de vida y Salud Mental (CDCRD & IDRD, 2022):

- El 62 % de las personas siempre tienen con quien hablar de las cosas que son importantes y el 68% considera que da y recibe cariño.
- De las personas que nunca o casi nunca tienen con quien hablar de las cosas que consideran importantes (13%), presentan algunos días síntomas como sentirse preocupado (30%), dolor que interfirió en sus labores diarias (27%), estuvo cansado sin razón alguna (26%) y se sintió deprimido (25%).
- El 47 % de las personas siempre se siente capaz de manejar el estrés o las tensiones de la vida, el 42 % casi siempre y el 11 % nunca o casi nunca.
- En la última semana, el 16 % ningún día se sintió satisfecho con su trabajo o sus actividades, el 6 % se sintió todos los días que andaba acelerado y el 12 % ningún día se relajó y disfrutó del tiempo libre.
- Con relación a sentir malestar emocional, el 74 % habla con algún familiar o amigo, el 61 % busca estar solo y el 9 % consume alcohol. El 81 % no busca ayuda de un profesional, el 39 % busca ayuda espiritual, el 26 % se sumerge en el trabajo y al 16 % no le dan ganas de levantarse de la cama.
- Para el 51 % de los encuestados, la Salud Mental es tener todas las comodidades y que no le falte nada. El 78 % considera que es no preocuparse, no estresarse y no sufrir, y el 92 % la relaciona con sentirse bien, feliz y en paz consigo mismo.

De manera complementaria a esta información, la ciudad dispone de sistemas de vigilancia epidemiológica de eventos prioritarios específicos, que permiten hacer una lectura a partir de estos y que se convierte en información útil para un primer acercamiento al estado de la Salud Mental en Bogotá. Dicho análisis situacional incluye un análisis desagregado por cada evento priorizado, que se presenta a continuación:

5.1 Conducta Suicida

La Organización Mundial de la Salud reconoce que el suicidio es una prioridad para la Salud Pública. A partir del año 2014 en el cual, se publicó el primer informe mundial de la OMS sobre el suicidio, titulado «Prevención del suicidio: un imperativo global», con el objetivo de aumentar la sensibilización respecto de la relevancia del suicidio y los intentos suicidio para la Salud Pública, así como de otorgar la máxima prioridad a su prevención en los programas mundiales de Salud Pública. Además, con este informe se procuró alentar y ayudar a los países a elaborar o reforzar estrategias integrales de prevención del suicidio en el marco de un enfoque multisectorial de la Salud Pública.

El suicidio es también uno de los problemas que aborda prioritariamente el Programa de Acción Mundial para Superar las Brechas en Salud Mental (MHGAP, por sus siglas en inglés), que proporciona orientación técnica basada en la evidencia para ampliar la prestación de servicios y la atención en los países a los trastornos mentales, neurológicos y por consumo de sustancias. Asimismo, los Estados Miembros de la OMS se han comprometido en virtud del Plan de acción sobre Salud Mental de la OMS 2013-2020 a trabajar para alcanzar el objetivo mundial de reducir en una tercera parte la tasa de suicidios de aquí a 2030 (OMS, 2018).

En este sentido el informe del año 2019 de Suicide worldwide in 2019,[1] cerca de 703.000 personas se suicidan y muchas más intentan hacerlo. Todos los casos son un desamparo que afecta a familias, comunidades y países y tienen efectos duraderos para los allegados de la víctima. Puede ocurrir a cualquier edad, para el 2019 fue la cuarta causa de defunción en el grupo etario de 15 a 29 años en todo el mundo.

Las muertes por suicidio en hombres superan en más del doble a las de las mujeres

[1] Disponible en https://www.who.int/es/news/item/17-06-2021-one-in-100-deaths-is-by-suicide.

(12,6 por 100.000 hombres frente a 5,4 por 100.000 mujeres). Además, se observa que los fallecimientos en hombres por suicidio son más elevados en los países de ingresos altos, mientras que los de las mujeres son más comunes en los países de ingresos medios.

Se observa un descenso del 36% de la tasa de suicidio a nivel mundial entre los años 2000 y 2019. No obstante, la OMS señala la preocupación de que esta tendencia se haya revertido en el último año como consecuencia de la crisis sanitaria y económica a nivel mundial; en algunas regiones, como las Américas, no se ha observado esta tendencia mundial, aunque se han incrementado en un 17% las tasas de suicidio en el período analizado.

En América del Sur la tasa más alta la tiene Uruguay con 20,6 por cada 100.000 habitantes, una de las más elevadas de América junto con Cuba y Las Guyanas; Chile tiene una tasa de 11,5 y Argentina 9,6, entre otros, estas cifras permiten compararlas con la situación en Colombia.[2]

Los suicidios no solo ocurren en los países de altos ingresos, sino que es un fenómeno que afecta a todas las regiones del mundo. De hecho, más del 77% de los suicidios ocurridos en 2019 tuvieron lugar en países de ingresos bajos y medianos.

Aun tratándose de un grave problema de Salud Pública, se puede prevenir mediante intervenciones oportunas, basadas en la evidencia y, a menudo, de bajo costo. Para que las iniciativas preventivas de los países sean eficaces, deben aplicar una estrategia multisectorial e integral.

En el país en los últimos 10 años se han suicidado 22.986 personas, con una tasa promedio de 5,23 y se ha presentado un comportamiento con tendencia al aumento progresivo el cual se acentúa en el 2.018 con una tasa de 5,93 por 100 mil HB, pasando de una tasa del 4,5 en el año 2012 a 5,71. (n=2.689) por cada 100.000 habitantes en el año 2021, observándose con respecto a 2012, la variación es de 41,45% (788 suicidios más), y existiendo una mayor variación porcentual en los suicidios de mujeres.

Al comparar el año 2021 con el inmediatamente anterior hubo 269 fallecidos más que representan una variación porcentual del 11,11%. Las víctimas por suicidio fueron 81,03% (2.179) hombres y 19,67% (510) mujeres, la relación hombre-

[2] Tomado de Forensis 2021.
https://www.medicinalegal.gov.co/documents/20143/878249/Forensis_2021.pdf

mujer es de 4,27-1. El rango de edad con la mayor tasa (9,24) se encuentra entre los 18 y 19 años. Se destacan cinco (5) niños fallecidos entre los 5 y 9 años.

El 65,86% de los suicidios se consumaron mediante la utilización de mecanismos generadores de asfixia, en un porcentaje similar tanto en hombres como en mujeres, seguido de los tóxicos con 15,51% de los casos. A las enfermedades mentales se les atribuye el 29,11% de los suicidios y a conflicto con pareja o expareja el 17,34%, entre otros. Del total de suicidios registrados en 2021, 377 tuvieron como factor de vulnerabilidad campesinos y trabajadores del campo, los más afectados, seguido de las personas adictas a una droga natural o sintética. La enfermedad mental es citada en 29,11% de los casos en los que se conoce la razón del suicidio, este dato refleja su relación con las estimaciones de la OMS, porque esta afirmaba que la depresión sería una de las principales causas del suicidio en el mundo en 2030 (1).

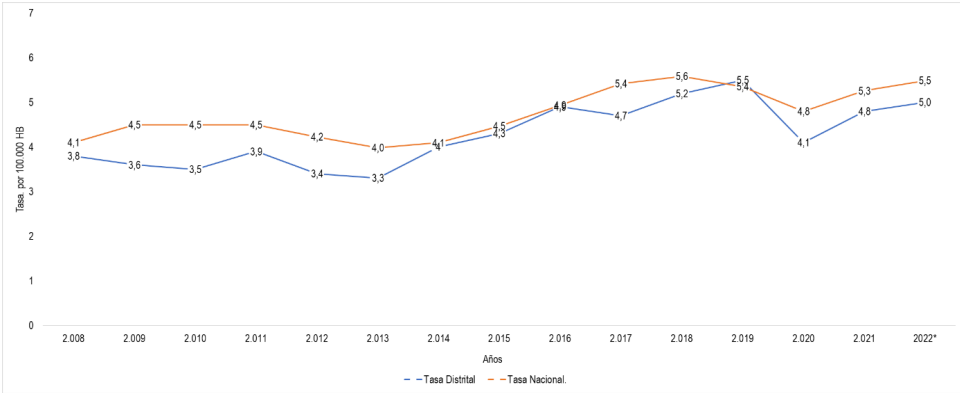
Por su parte en el Distrito Capital la mortalidad por suicidio es un evento también captado por el Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida -SISVECOS-, sin embargo, el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INML), es considerada la fuente de información oficial para este evento, tanto a nivel Distrital como Nacional.

De igual forma se vigila la mortalidad por suicidio, a través del reporte de estadísticas vitales del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). El Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF) tiene a su cargo el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Lesiones de Causa Externa (SIVELCE), el cual recopila y analiza toda la información relacionada con el ejercicio médico legal (informes técnicos periciales y clínica forense), reporta violencias, (incluyendo al suicidio), que se notifica desde sus unidades regionales, seccionales y básicas. En relación con la ideación suicida y el plan suicida, es poco lo que se conoce, "la ideación suicida suele ser una experiencia fugaz y fluctuante, no observable por otros", ambos hacen parte de la sintomatología y esta información podría encontrarse consignada en la historia clínica del paciente, si el profesional de la salud explora su presencia, no es un diagnóstico codificado por la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE) como tal.

Ahora bien, en términos de tasa por 100.000 habitantes el suicidio consumado en Bogotá, D.C para el periodo 2012 – 2022[3] ha sido menor que la tasa a nivel Nacional, como se evidencia en la gráfica No. 1 a continuación.

[3] Ibídem.

Gráfico No. 1. Tasa de Suicidio Consumado en Bogotá y Colombia años 2012 – 2022[4].



Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF - a través del Centro de Referencia Nacional sobre Violencia (GCERN). Base: Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres - SIRDEC 2008 – 2022* (Información preliminar) sujeta a cambios por actualización - (Consulta base: 02 de enero del 2023 - fecha de corte: 31 de diciembre del 2022)
Fuente: DANE- Dirección de Censos y Demografía. Proyecciones derivadas del Censo Nacional de Población 2018

Para la ciudad de Bogotá D.C. en los años comprendidos entre el 2012 y 2022[5] se han presentado un total acumulado de 3.679 suicidios, con una media estimada de 324 casos por año según cifras reportadas en el sistema de información SIRDEC (Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses). Según la información oficial para la mortalidad por suicidio, desde el año 2012 hasta 2022[6] en la ciudad se mantuvo una tendencia al aumento de la tasa de muertes por suicidio, pasando de una tasa de mortalidad estimada de 3,4 casos por cada 100.000 habitantes en 2012 a 5,0 casos por cada 100.000 habitantes en el año 2022 (gráfica 1). Durante el año 2020 en el cual surge la pandemia por COVID-19, esta tendencia cambió y el indicador cerró en 4,1 muertes por 100.000 habitantes, con una reducción del 29% (n=95) menos que en 2019. Sin embargo, para el año 2021, el cual fue posterior al aislamiento preventivo y se da el retorno paulatino y progresivo a las actividades

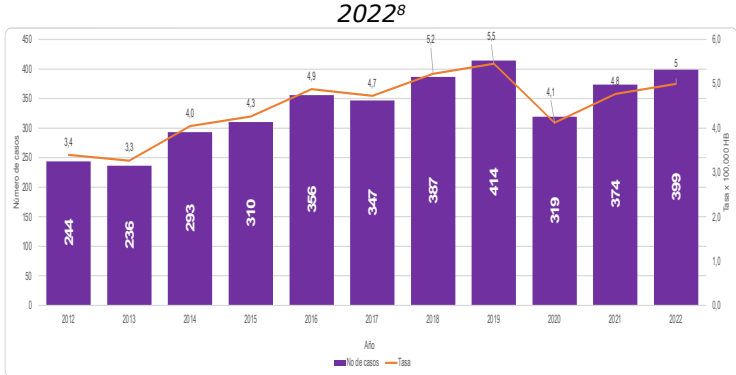
[4] Ibídem.
[5] Ibídem
[6] Información preliminar sujeta a modificaciones.

en la ciudad, se presenta un incremento en la mortalidad por suicidio, con una tasa del 4,8 por 100.000 habitantes, mostrado un 0,7% de aumento respecto a 2020, al igual que se evidencia en el número de casos un incrementó del 17,24 % (n=55).

Frente al comportamiento del evento, en lo comprendido del año 2022[7] se registran para la ciudad 399 mortalidades, observándose una variación del 18,39% (n=62) al compararlo con el año 2021, frente al grupo de edad se puede mencionar que el 39% (n=157) se concentra en el curso de vida adultez, seguido del curso juventud con el 37% (n=149), ante la variable localidad de ocurrencia que acumula las mayores frecuencias, se encuentra en Kennedy (n=49), Suba (n=44), Ciudad Bolívar(n=43), Engativá (n=37), San Cristóbal (n= 31) y Usaquén con 29 registros. De los casos ocurridos en el periodo anual más reciente el 74,7% (n=298) ocurren en los hombres y 25,3% (n=101) en las mujeres.

De acuerdo con los datos del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses – INML – CF, en el año 2021 se registraron 374 casos en la ciudad lo que equivale a una tasa de 4,8 suicidios por cada 100.000 habitantes, al comparar el periodo anual inmediatamente anterior se evidencia una reducción 0,7% respecto a la tasa del año 2020, donde se registraron 319 suicidios, para el año 2022 se han registrado 399 mortalidades por esta causa y una tasa de 5,0 por 100.000 Hb.

***Gráfico No. 2**. Número de casos de mortalidad de suicidio y tasa, Bogotá 2012 – 2022[8]*



Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF - a través del Centro de

[7] Ibídem
[8] Información preliminar.

Referencia Nacional sobre Violencia (GCERN). Base: Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres - SIRDEC 2008 – 2022* (Información preliminar) sujeta a cambios por actualización - (Consulta base: 02 de enero del 2023 - fecha de corte: 31 de diciembre del 2022)

En cuanto a la distribución por sexo, la tendencia del Distrito Capital concuerda con la mundial en la cual, las mayores proporciones absolutas se encuentran en los hombres en un rango de 74.3% al 83,4% de los suicidios ocurridos en el Distrito. La tasa de muerte por suicidio continúa siendo mayor en los hombres que en las mujeres, con una razón de sexo promedio de 3 a 1, es decir, en la ciudad, entre 2018 y 2021; el valor más alto presentó en 2021 (5 hombres por cada mujer).

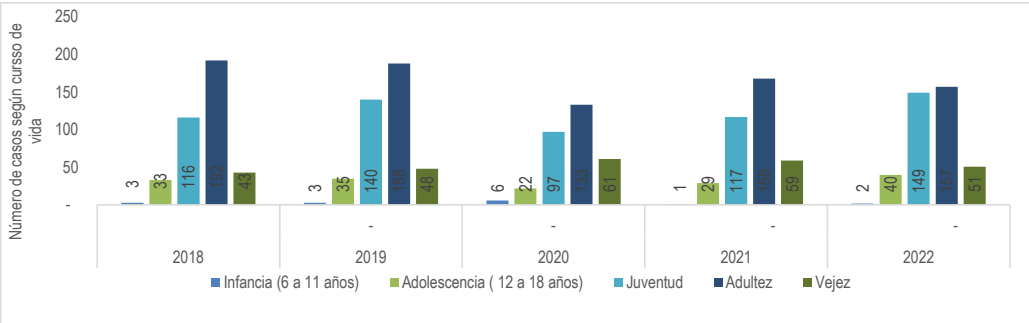
Específicamente en el año 2021, se observó que el 82,49% de los casos de suicidio se presentaron en hombres (n= 312), observando que por cada mujer que se suicida, 5 hombres se quitan la vida. El 44,9% de los casos de suicidio consumado en la ciudad de Bogotá, suceden en población adulta con el 44,92% (n=168), seguido de los jóvenes entre los 18 y los 29 años (n= 117), de igual manera se observa una alta proporción del 15,7 % (n=59) en la población mayor de 60 años. Las localidades con mayor número de casos absolutos y por frecuencia relativa de mortalidad por suicidio en orden descendente fueron: Kennedy (n=43) con el 11,87% seguido de la localidad de Engativá (n=41) con el 11,57%, Bosa con 40 casos y el 11,28%, Suba registra el 9,2% (n=35) y Ciudad Bolívar con el 8,30% (n=30), siendo estas las primeras cinco localidades y agrupan el 52,3 % de los casos de suicidio presentados en la ciudad. El 65 % de las localidades mostraron tasas por encima de la estimada para el distrito que fue de 4,8 suicidios por cada 100.000 habitantes. Las tasas más elevadas se evidenciaron en las localidades de Sumapaz, Candelaria, Santafé, Antonio Nariño, Tunjuelito, Bosa, Chapinero, San Cristóbal, Usme, Engativá, barrios unidos y los Mártires y Usaquén valor de 27,9 y 4,7 muertes por suicidio por cada 100.000 habitantes respectivamente, como se puede observar en la gráfica No 3.

Para el año 20229 se registra una tasa preliminar de 5,0 por 100.000 habitantes, evidenciándose un incremento del 0,2 puntos en la tasa equivalentes a 25 casos, respecto al sexo de las víctimas el 74,7% (n=298) corresponde a los hombres y el 25,3% (n=101) se registran en mujeres, y una razón de sexos se evidencia que por cada tres hombres que presenta suicidio una mujer presenta el evento.
Por otra parte, el curso de vida en el que ocurren las mortalidades en el quinquenio comprendido entre los años 2018-2022[10], se evidencia que la mayor frecuencia absoluta acumulada corresponde a los cursos adultez (n=838) y juventud

[9] Ibidem
[10]Ibidem.

(n=619).

Gráfica No 3. *Número de casos de suicidio, según curso de vida. Bogotá. D.C. Años 2018 -2022*[11].



Fuente: Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF - a través del Centro de Referencia Nacional sobre Violencia (GCERN). Base: Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres - SIRDEC 2008 – 2022* (Información preliminar) sujeta a cambios por actualización - (Consulta base: 02 de enero del 2023 - fecha de corte: 31 de diciembre del 2022)

Para 2022[12], se registran 157 (39%) mortalidades en adultos y 149 (37%) en jóvenes, así mismo al analizar el evento, por grupos de edad (judicial) que presentaron las mayores frecuencias se encuentran en los rangos comprendidos por jóvenes de 20 años a adultos de 34 años concentrando 42% (n= 167) suicidios, adicionalmente el grupo de edad comprendido entre los 14 a 17 años presenta 34 eventos (9%), y los mayores de 60 años aportan el 13% (n= 51) de las mortalidades ocurridas en la ciudad, como se observa en la gráfica 3.

Al respecto es de mencionar que se debe tener cautela al comparar las cifras de estos grupos poblacionales porque unos abarcan menos de una década de la vida mientras que otros abarcan más de tres décadas.

Frente al comportamiento de las localidades en el año 2022, que concentran las mayores frecuencias absolutas y relativas corresponden a: Kennedy con el 11,9% (n=49), Suba y Ciudad Bolívar con el 11% (n=44) respectivamente, Engativá con 9% (n=37), y San Cristóbal con el 8% (n=31); agrupando estas localidades el 51% de los casos de suicidio ocurridos en toda la ciudad.

[11] Ibídem
[12] Ibidem.

De otra parte, predominó el suicidio en personas con un nivel educativo media o secundaria alta 45% (n=179), estado civil solteras con un 60% (n=241). Ante el factor de vulnerabilidad se registró el 12% (n=48) corresponde a persona adicta a una droga natural o sintética, frente a la razón del suicidio se encuentra el 23% (n=91) atribuidos a enfermedad mental, y el 9% (n=34) a conflictos con pareja o expareja y el 6% (n=24) corresponden al desamor y condiciones económicas con el 5% (n=5)

Según el subsistema de Vigilancia epidemiología de la conducta suicida, como factor desencadenante de la conducta suicida se encuentra insuficientes redes de apoyo social y bajas capacidades de afrontamiento entre la población, baja resolución de problemas y nivel de disfrute y satisfacción en todos los ámbitos de vida de los ciudadanos, que choca con dificultades económicas, problemas familiares o de pareja, fracaso escolar, trastornos mentales no diagnosticados ni tratados. Esto se refuerza por el manejo inadecuado de la información a través de las redes sociales y los medios masivos de comunicación, que se convierte en un desencadenante del suicidio por imitación; el matoneo, la victimización por intimidación y la perpetración (encubrimiento), el acoso cibernético y el estado de minoría sexual con la ideación y los comportamientos suicidas entre los jóvenes, el no acceso oportuno a servicios de Salud Mental a personas con trastorno mental, la limitada disponibilidad de servicios de escucha y apoyo emocional en situaciones de crisis, la limitada detección temprana de ideación, plan, amenaza e intento suicida, la limitada intervención y gestión del riesgo en casos detectados de ideación, plan, amenaza e intento suicida y el hecho de que el sistema de salud es reactivo frente a la conducta suicida, no se anticipa la situación. Adicionalmente y en consecuencia de la mortalidad por suicidio a nivel familiar y en la comunidad, se genera una fuerte carga emocional en lo cual aumenta el riesgo de ocurrencia de la conducta suicida en las personas cercanas y sobrevivientes, dado que es una conducta altamente imitable.

5.1.1 Conducta suicida no fatal

La Secretaría Distrital de Salud, cuenta con el Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida -SISVECOS-, el cual está definido como el conjunto de procesos dinámicos, integrales e interrelacionados para la recopilación, análisis, interpretación, divulgación y evaluación oportuna de la información de conducta suicida en Bogotá D.C.

En este sentido, desde este subsistema es considerado la fuente oficial de la

conducta no fatal en él Distrito Capital, a través del proceso que incluye el reporte de las entidades que conforman la red de notificación a nivel Distrital, entre las cuales se encuentran Entidades Administradoras de Planes de Beneficios de Salud (EAPB), Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS-S), así como los planteles educativos a través del sistema de alertas de la Secretaría Distrital de Educación, organizaciones comunitarias, canales de atención al ciudadano (líneas y plataformas digitales) y otras entidades del nivel Distrital y Nacional; quienes remiten a la Subred que les compete y posteriormente desde las accione del subsistema se realiza la investigación epidemiológica de campo, en la cual se realiza, la valoración del riesgo e intervención individual y familiar con el objetivo de mitigar el riesgo de reincidencia y canalización sectorial e intersectorial y monitoreo según corresponda.

De la misma manera, ante el análisis del comportamiento inusual del evento se emiten alertas epidemiológicas con el fin de determinar la focalización de las acciones y atención en los casos individuales y colectivos notificados.

Actualmente, las conductas suicidas que son objeto de la vigilancia corresponden a: ideación suicida, amenaza suicida e intento de suicidio; así mismo la muerte por suicidio es captada por el SISVECOS, sin embargo, es el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF), la fuente de información oficial para este evento, tanto a nivel Distrital como Nacional.

Es importante tener presente que los datos relacionados a continuación, corresponden con un análisis descriptivo en variables de tiempo, persona y lugar y que variables tales como localidad corresponden a la de residencia de la persona notificada.

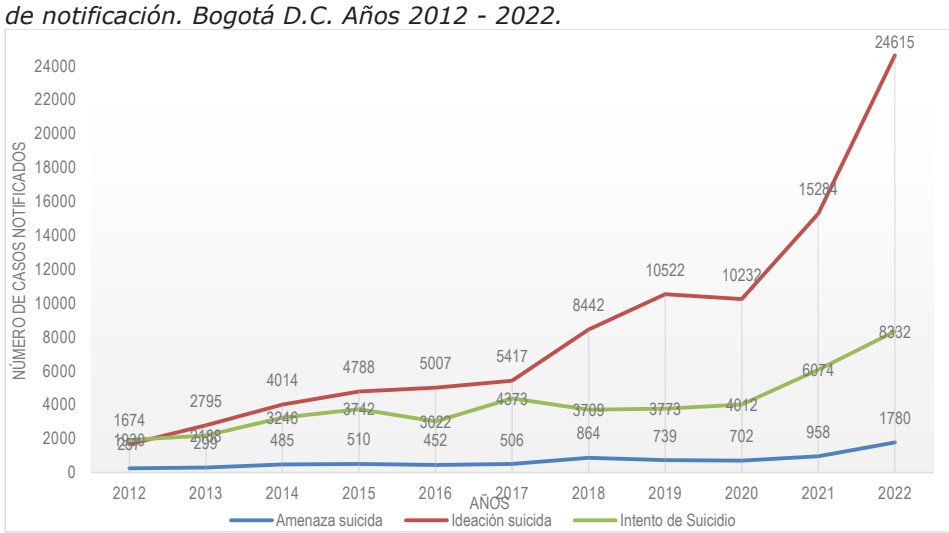
En lo que respecta a los datos de la conducta suicida en el marco de la pandemia por COVID – 19, se ha evidenciado un incremento en el año 2.021 respecto al año 2.020 del 51,20% lo que equivale a 7.653 casos notificados de conducta no fatal (ideación – amenaza – intento), siendo el grupo de edad más afectado el comprendido entre los 15 y 35 años y la tasa para el año 2.021 , ya que se registró en 288 casos de conducta no fatal por cada 100,000 habitantes.

Ante el cambio en el comportamiento de los eventos bajo vigilancia del subsistema, se emite la Circular 042 del 19 de agosto 2.021 de la Secretaría Distrital de Salud, en la cual se brindan recomendaciones para la intensificación de las acciones de vigilancia en Salud Pública, la captación, derivación y atención oportuna de la conducta suicida en el Distrito Capital y orientaciones que permitan garantizar la

detección temprana de factores de riesgo y la atención integral a la conducta suicida a por parte de Unidades Notificadoras e Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de Bogotá, D.C. de igual forma se continua monitoreando el comportamiento del evento de forma periódica y se continua con la alerta epidemiológica por conducta suicida.

Para el año 2022 se registran 34.727 eventos de conducta no fatal, mostrando un incremento del 55,61% (n=12.411) frente a la notificación en el año 2021. Respecto a las tipologías de la conducta: la ideación suicida representa el 71% (n=24.615), seguido de los intentos suicidas con el 24% (n=8.332) registros y por último se encuentra la amenaza con el 5%. (n=1.780) eventos. Frente al sexo de las víctimas, se presentan 22.974 (66,2%) registros en las mujeres y 11.753 en los hombres. Respecto a las localidades que acumulan mayor proporción de casos se encuentran la localidad de Suba (n= 4.794) con el 14 % al igual que la localidad de Kennedy (n= 4.717), Bosa (n=3.623) y la localidad de Engativá (n= 3.417) aportan el 10% cada una, Ciudad Bolívar con el 9% (n= 3.039) y Usaquén acumula el 6% (n=2.034).

Gráfico No. 4. *Comparativo de número de casos de conducta no fatal según año de notificación. Bogotá D.C. Años 2012 - 2022.*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.

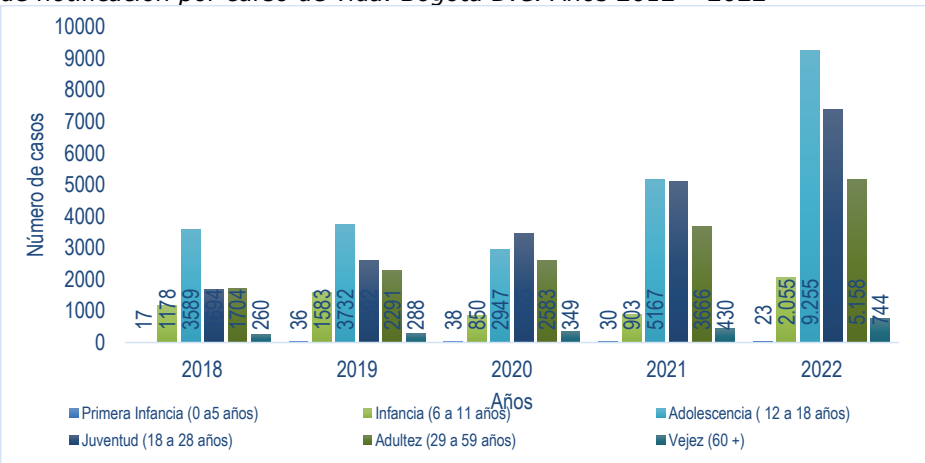
5.1.1.1 Ideación Suicida.

La ideación suicida se denomina, en sentido general, al conjunto de pensamientos que expresan un deseo o intencionalidad de morir u otras vivencias psicológicas suicidas, tal como la fantasía o prefiguración de la propia muerte". Se refiere al "paso anterior a la actuación y puede que no se manifieste o que se haga a través de amenazas, verbales o escritas" (MSPS, 2018).

Respecto a este evento la ciudad ha recolectado información a través del sistema de vigilancia epidemiológica de la conducta suicida (SISVECOS) desde el año 2012. Para los periodos anuales comprendidos entre el 2012 a 2022 se han registrado 92.790 notificaciones de ideación suicida. Observando un incremento sostenido en el evento, el cual presenta una mediana de 5.417 casos notificados por año.

De esta conducta el 65,9% se presentó en mujeres, con una razón de sexos de 1 hombre por cada 2 mujeres. Respecto a los grupos de edad en que predomina esta conducta, los más afectados han sido los de jóvenes (n=3.564) y adolescentes (n=2.447) agrupando el 72,7% de los casos notificados para el periodo 2022, año en el que se registra un incremento del 61,05% (n=9.331).

Gráfico No. 5. *Comparativo de número de casos de ideación suicida según año de notificación por curso de vida. Bogotá D.C. Años 2012 – 2022*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia

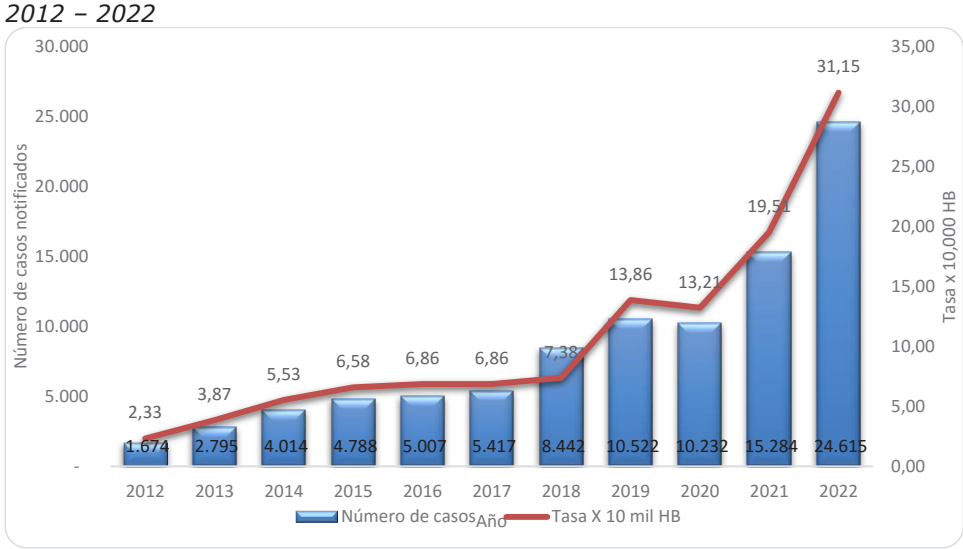
Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.

La mediana de variación de casos absolutos de ideación suicida en los periodos comprendido entre los años 2012 a 2022 es de 1.170 casos, para un rango amplio de variabilidad que oscila entre 219 y 9.331. Desde el año 2012 al 2022 se observa una tasa de 31,15 por 10.000 habitantes, para el año 2022.

Respecto al comportamiento por localidades en el último año, las que registran el mayor número de casos, se encuentran en orden descendente las localidades de Kennedy con el 14,1% (n=3.482) Suba con 12,9% (n=3.176), Bosa con 10,8% (n=2.647), Engativá con 9,8% (n=2.420) y Ciudad Bolívar 8,7%. (n=2.148).

Así mismo la tasa de ideación suicida para el Distrito por 10.000 habitantes en el año 2.012 fue de 2,33 y para el año 2.022 se registró en 31,15; acentuándose aún más el incremento desde el año 2018. Como se evidencia en la gráfica a continuación.

***Gráfico No. 6**. Número de casos de ideación suicida y tasa. Bogotá D.C. Años 2012 – 2022*



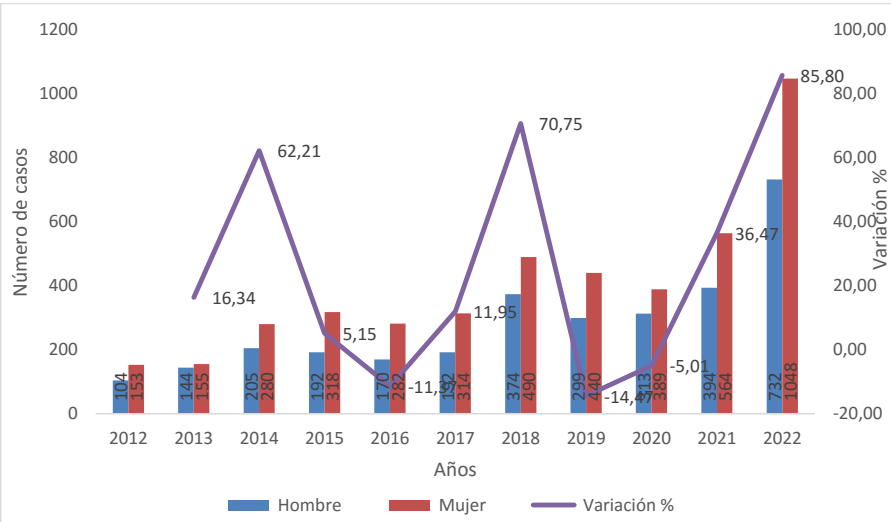
Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.
Fuente: DANE- Dirección de Censos y Demografía. Proyecciones derivadas del Censo Nacional de Población 2018.

5.1.1.2 Amenaza Suicida

La amenaza suicida es aquella conducta en la que un sujeto amenaza con quitarse la vida, ante un familiar o una persona y requiere de intervención en emergencias y de apoyo para su posible hospitalización e intervención médica. La amenaza suicida se considera como un intento suicida fallido y a nivel Distrital desde el año 2012 se vigila esta conducta.

Respecto a los datos notificados, esta tipología recaba las menores proporciones de la conducta no fatal. Para los periodos anuales comprendido entre 2012 y 2022, se han registrado 7.552 notificaciones de amenaza, presentándose con mayor frecuencia esta tipología en las mujeres con 4.261 registros y en los hombres con 3.291 casos para el quinquenio.

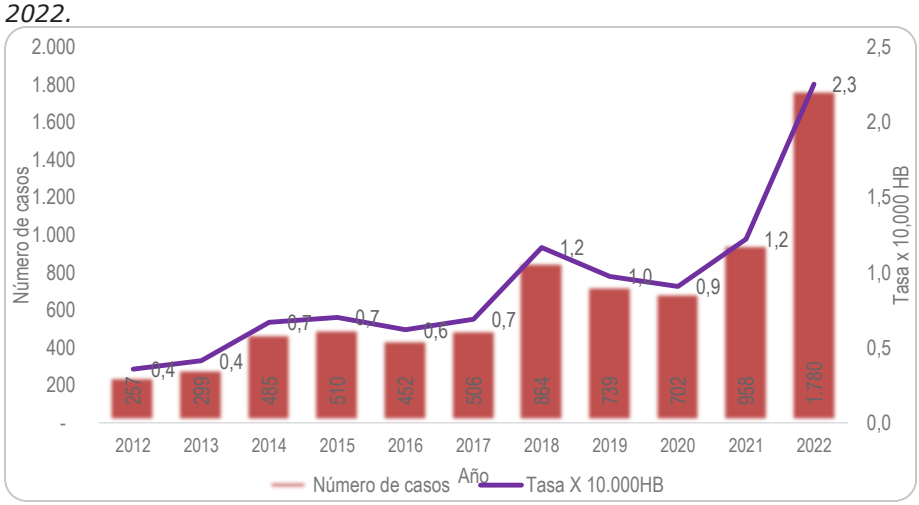
Gráfico No. 7. *Número de casos de amenaza suicida por sexo y variación porcentual. Bogotá D.C. Años 2012 – 2022*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.

Las localidades que presentan mayor proporción de casos para el mismo periodo corresponden a Suba con un 18% (n=314), Kennedy (n=225) que equivale al 13% y Bosa con 192 reportes y un 11%. El periodo 2022 presenta el mayor registro, asociado al fortalecimiento del subsistema en el proceso de notificación y a la implementación de múltiples estrategias que permitan reducir el subregistro. La tasa distrital se evidencia un incremento constante, siendo el año 2.022 en el cual se presenta el registro más alto 2,3 casos de amenaza por 10.000 habitantes, y un incremento del 85,8% (n=822) comparado con el año 2021.

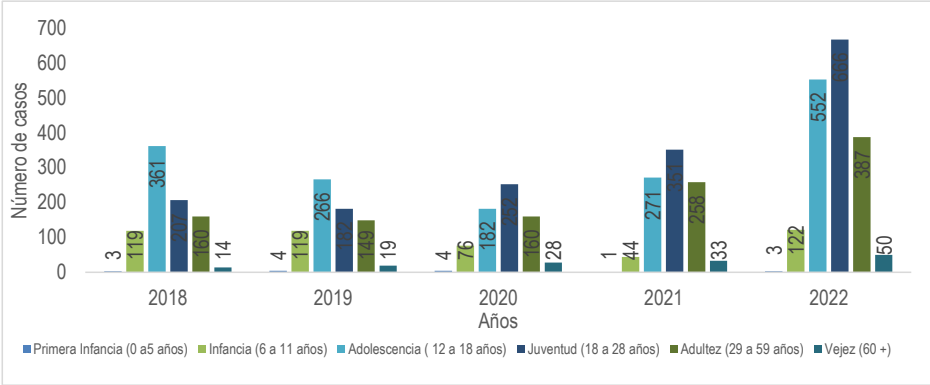
***Gráfico No. 8**. Número de casos de amenaza suicida y tasa. Bogotá D.C. 2012 – 2022.*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.
Fuente: DANE- Dirección de Censos y Demografía. Proyecciones derivadas del Censo Nacional de Población 2018.

Frente al curso de vida son los jóvenes con 666 registros (37%) quienes realizaron con mayor frecuencia esta tipología, seguidos de los adolescentes con el 31% (n=229) y adultez (n=181) con el 22%. Esta información es posible evidenciarla en la gráfica 9 que de muestra a continuación:

Grafica 9. *Número de casos de amenaza suicida, según curso de vida. Bogotá. D.C. Años 2018 -2022*



Fuente: secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.

5.1.1.3 Intento Suicida

El intento suicida es definido como una "conducta potencialmente lesiva autoinfligida y sin resultado fatal, para la que existe evidencia, implícita o explícita, de intencionalidad de provocarse la muerte. Dicha conducta puede provocar o no lesiones, independientemente de la letalidad del método (MSPS, 2016).

En Colombia, desde el año 2016, se hace vigilancia epidemiológica del intento de suicidio, el cual se ha encontrado que es un factor predictivo del suicidio consumado; esto se hace a través del Sistema de Vigilancia en Salud Pública (SIVIGILA), sin embargo, desde el año 2012 se monitorea el comportamiento del evento en Bogotá a través del subsistema de vigilancia epidemiológica de la conducta suicida SISVECOS.

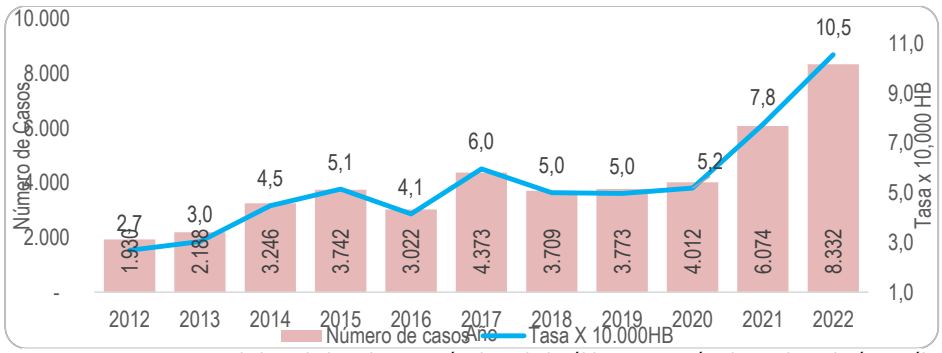
Presentar un intento de suicidio se considera factor de riesgo para muerte por suicidio. En la ciudad de Bogotá D.C, para el evento de intento suicida en el periodo comprendido entre los 2012 a 2022, se presenta en la ciudad de Bogotá 44.401 notificaciones del evento, siendo el año 2022 en el que se registran mayores frecuencias (n=8.332), con una tasa 10,5 por 10.000 habitantes; la tasa del evento ha sido fluctuante, observándose desde el año 2012 un ascenso constante

hasta el año 2015, y a partir de esta fecha se presenta un descenso del 50% para el año 2017.

A nivel distrital desde el año 2.017 se observa un incremento en la notificación de la conducta suicida en donde las tasas se encuentran entre 6.0 a 10.5 casos por 10.000HB, acentuándose la tendencia al aumento a partir del año 2021 donde se registran 6.074 casos y a tasa de 7,8.

Respecto al periodo de 2022 en Bogotá, se registraron 8.332 intentos suicidas, con una tasa del 10.5 por 10.000 HB, mostrando una variación del 37,17% (n=2.258) en comparación con el año 2021.

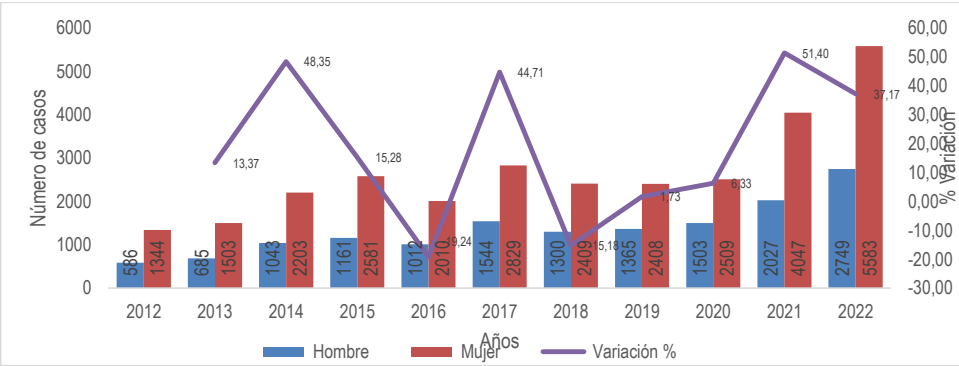
***Gráfico No. 10**. Número de casos de intento suicida, según periodo anual y tasa. Bogotá D.C. Años 2012 – 2022*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.
Fuente: DANE- Dirección de Censos y Demografía. Proyecciones derivadas del Censo Nacional de Población 2018.

En este sentido son las mujeres con el 67,0% (n=5.583) quienes aportan la mayor frecuencia del evento, mientras que los hombres aportan el 33,0% (n=2.749), presentándose una razón de 2.0 mujeres por cada hombre que presenta la conducta de intento suicida.

***Grafica 11**. Número de casos de intento suicida por sexo y variación porcentual. Bogotá D.C. Años 2012 – 2022*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: 2012-2022.

Las localidades que presentan las tasas más altas de intento suicida durante el año 2022 corresponden a las localidades de: La Candelaria 19,3 (n=35), Santa Fe 15,6 (n=168), Los Mártires 12,7 (n=106), Teusaquillo 12,5 (n=210) y Barrios Unidos 12,2 (n=183); mientras que, en cuanto la mayor concentración por el número de casos registrados, se ubican: Suba con 1.304 (15,65%), Kennedy registra 1.010 (12,12%), Engativá con 843 (10,12%), Bosa aporta 784 (9,41%) y Ciudad Bolívar 743 (8,92%). Frente al comportamiento en valores absolutos se observa que en las localidades que registran una mayor ocurrencia de intentos suicida en la ciudad, corresponden a Suba con el 16% (n=1.304) seguido de la localidad de Kennedy con un 12% (n= 1.010), Engativá con el 10% (n=843) y Ciudad Bolívar presenta el 9% (n=743).

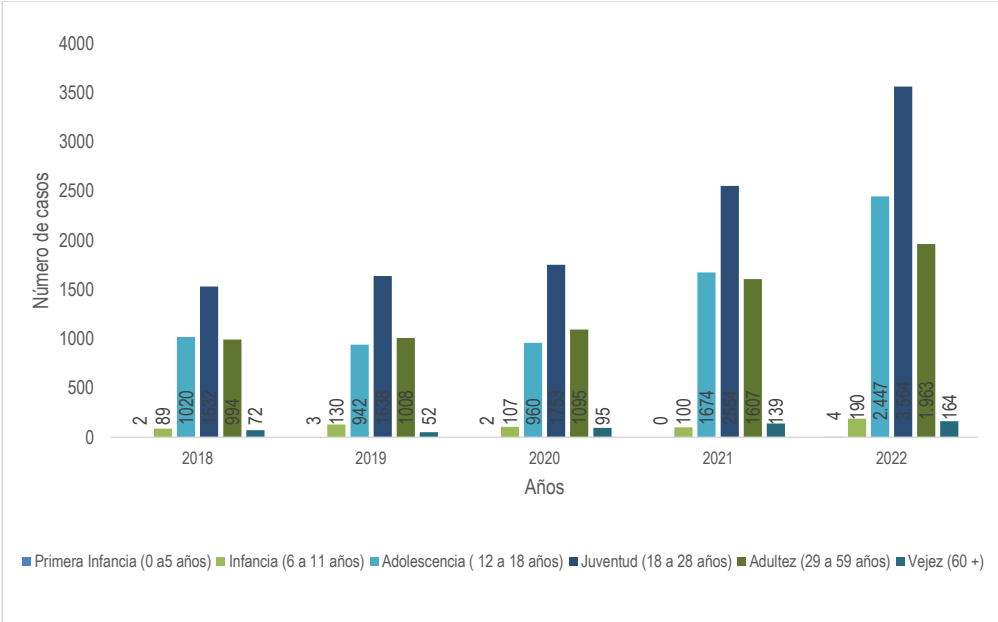
A partir de los datos reportados por el Instituto Nacional de Salud, la tasa de incidencia de intento suicida para el año 2022 corresponde a 35,6 intentos por 100.000 habitantes, encontrándose por encima de la tasa de incidencia Nacional con una diferencia de 69,84 puntos de tasa. Ante estos datos es oportuno aclarar que las definiciones operativas de caso entre la Nación y Distrito presentan diferencias a lo que se atribuyen mayores registros en el Distrito.

Las mayores tasas se concentran en mujeres, en un rango de 3,6 a 9,9 por 10.000

habitantes. Mientras que en los hombres la tasa se encuentra entre 3,3 y 4,4 por 10.000 habitantes. En 2021 los casos en mujeres aumentaron un 61,29% (n=1.538) respecto a 2020. El mecanismo más utilizado para cometer los intentos es la intoxicación o envenenamiento con sustancias como medicamentos y plaguicidas, seguido del uso de armas cortopunzantes.

Respecto a la edad, se evidencia que en el años 2022 se concentran el mayor número de casos en el curso de vida juventud con 3.564 (43%) registros, adolescencia con 2.447 eventos (29%) y adultez con 1.963 casos (24%). Adicionalmente se evidencia un incremento en el reporte en todos los cursos de vida en general.

Grafica 12. *Número de casos de intento de suicidio, según curso de vida. Bogotá. D.C. Años 2018 -2022*



Fuente: Secretaria Distrital de Salud. Subsecretaría de Salud Pública. Dirección de Epidemiología, Análisis y Gestión de Políticas de Salud Colectiva. Subdirección de Vigilancia en Salud Pública. Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de la Conducta Suicida – SISVECOS -. Bases de datos: Años 2012-2022.

5.2 Violencias

5.2.1 Intrafamiliar

La Secretaría Distrital de Salud cuenta con el Subsistema de Vigilancia Epidemiológica de Violencia Intrafamiliar, Maltrato Infantil y Violencia Sexual (SIVIM), el cual está orientado a asegurar la notificación inmediata y periódica al área de Vigilancia en Salud Pública, de casos identificados y clasificados de acuerdo con la tipología de violencia definida (emocional, física, sexual, económica, negligencia y abandono). La red que alimenta al Subsistema está conformada por Empresas Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS-S), así como los planteles educativos a través del sistema de alertas de la Secretaría Distrital de Educación, organizaciones comunitarias, canales de atención al ciudadano (líneas y plataformas digitales) y otras entidades del nivel Distrital y Nacional.

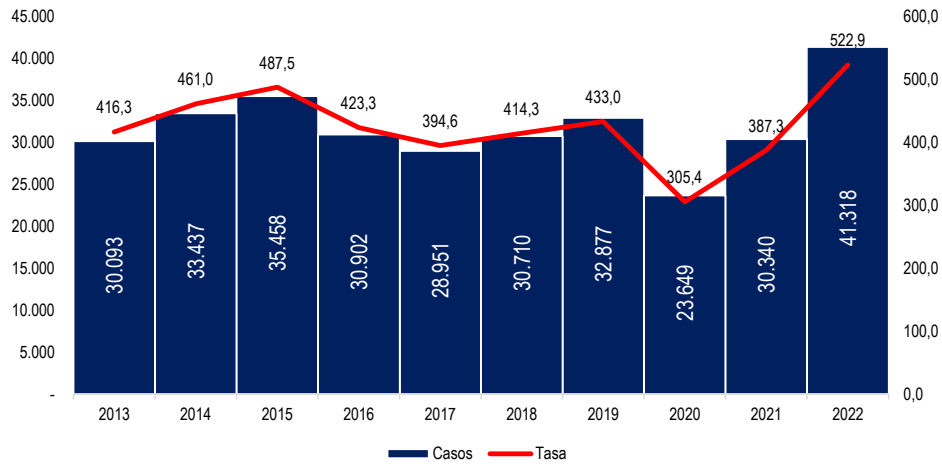
A partir de la notificación de los diferentes eventos que capta el SIVIM se adelanta la intervención epidemiológica de campo (IEC), en la que se realiza la valoración, caracterización del evento, acompañamiento y monitoreo de la ruta intersectorial en tres (3) componentes: atención integral en salud, acceso a la justicia y restablecimiento de derechos de la víctima. Es importante señalar, que los casos que ingresan al SIVIM son clasificados como sospechosos y solo las entidades con competencias judiciales tienen la potestad de confirmar el evento.

En la gráfica N° 12, el Subsistema de Vigilancia en Salud Pública SIVIM registró en el periodo de análisis entre el 2013 al 2022 un total de 317.735 casos de violencia intrafamiliar, con tasas por cada 100.000 habitantes que varían entre 305,4 casos para el año 2020 y 522,9 casos para el caso del año 2022.

Con respecto, al sexo el 71,1% (n=225.903) de los casos la víctima fue una mujer y el 28,9% (n=91.832) el hecho notificado se presentó en un hombre; donde la razón de sexo de 2,5 mujeres víctimas de violencia intrafamiliar por cada caso que se presenta en un hombre.

Para 2022 el SIVIM tuvo una notificación de 41.318 casos de violencia intrafamiliar, un incremento del 36,2% (n=10.978) con respecto a 2021 (N=30.340) y el incremento de la tasa entre los periodos señalados fue de 135,6 casos por cada 100.000 habitantes.

Gráfica N° 13. *Casos notificados y tasas de violencia intrafamiliar. Bogotá D.C. Años 2013 al 2022.*

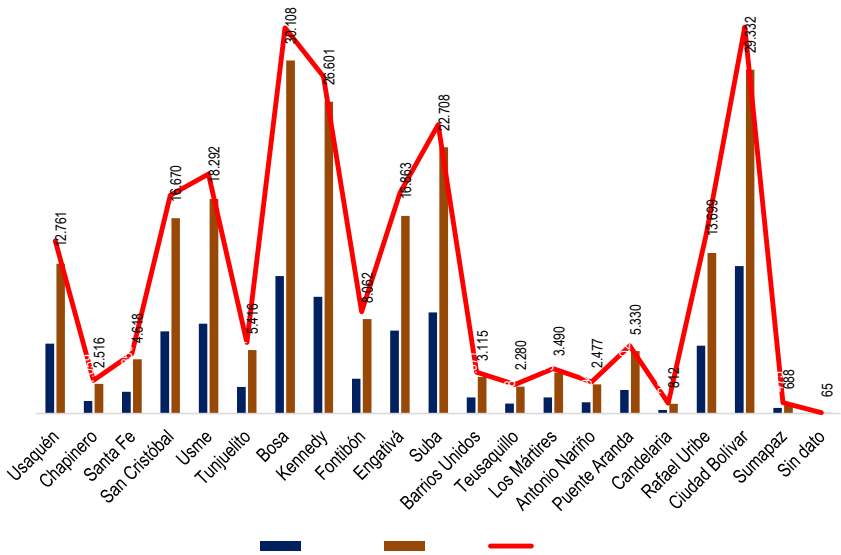


Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual (SIVIM). Bogotá D.C. Años 2013 a 2022

Es necesario indicar, que el comportamiento de la violencia intrafamiliar está sujeta al volumen de notificación por parte de la Unidades Primarias Generadoras del Dato (UPGD) y Unidades Informadoras (UI), la sensibilidad del subsistema, la población migrante y el subregistro generado por la pandemia por COVID-19 para el año 2020.

En la gráfica N° 14, se observan que las localidades con mayor proporción de casos notificados entre los años 2012 a 2022 son: Bosa con el 13,2% (n=41.823), Ciudad Bolívar con 13,2% (n=41.912), Kennedy con 11,5% (n=36.548), Suba con un 9,9% (n=31.329) y Usme con el 8,2% (n=25.957). Ahora bien, para el año 2022 las tasas más altas por cada 100.000 habitantes se presentaron en las localidades de: Sumapaz con 1.831,4 casos, Ciudad Bolívar con 880,8 casos, La Candelaria 915 casos y Santa Fe con 762,8 casos.

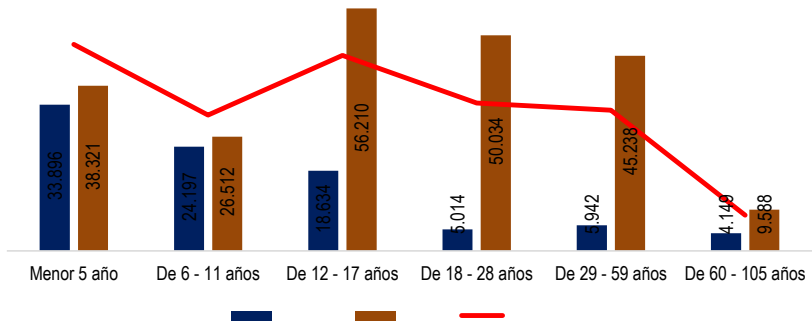
Gráfica N° 14. *Casos notificados de violencia intrafamiliar según localidad residencia y sexo de la víctima. Bogotá D.C. Años 2013 a 2022.*



Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual (SIVIM). Bogotá D.C. Años 2013 a 2022.

De otro lado, en la gráfica N° 14, se observa la distribución el 62,4% (n=197.770) del total casos de violencia intrafamiliar entre el año 2013 al 2021 se presentaron en niños, niñas y adolescentes. Por su parte, la razón de sexos muestra que por cada hombre víctima de violencia se presentan 2,5 casos en mujeres. Mientras que, en los adolescentes entre los 12 a 17 años la razón de sexo es de 3 casos de mujeres por un caso en un hombre. Para el curso de vida juventud (entre los 18 y los 28 años) se encuentra una razón de sexo de 10 casos en mujeres por un caso en hombres. Entre las edades de 29 a 59 años la razón es superior a 7,6 en mujeres por cada caso presentado en hombres. Por último, en los adultos mayores disminuye esta razón es 2,3 casos en mujeres por un caso en hombres.

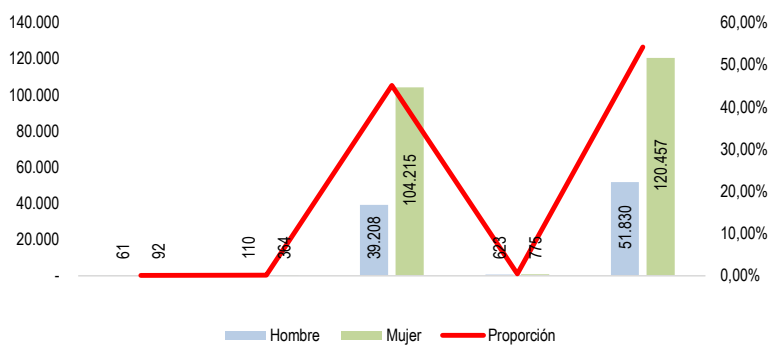
Gráfica N° 15. *Casos notificados de violencia intrafamiliar según curso de vida y Bogotá D.C. Años 2013 – 2022.*



Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual (SIVIM). Bogotá D.C. Años 2013 a 2022.

Con respecto, a la orientación sexual entre los periodos 2013 y 2022, como lo muestra la gráfica N°. 15, se presentaron 1.398 casos de violencia intrafamiliar en población homosexual que equivale al 0,4% del total de los casos (N=317.735), el 0,1% (n=474) de los casos se registraron en población bisexual y el 0,05% (n=153) en personas identificadas como asexuales.

Gráfica N° 16. Casos notificados de violencia intrafamiliar según orientación sexual y sexo de la víctima. Bogotá D.C. Años 2013 al 2022

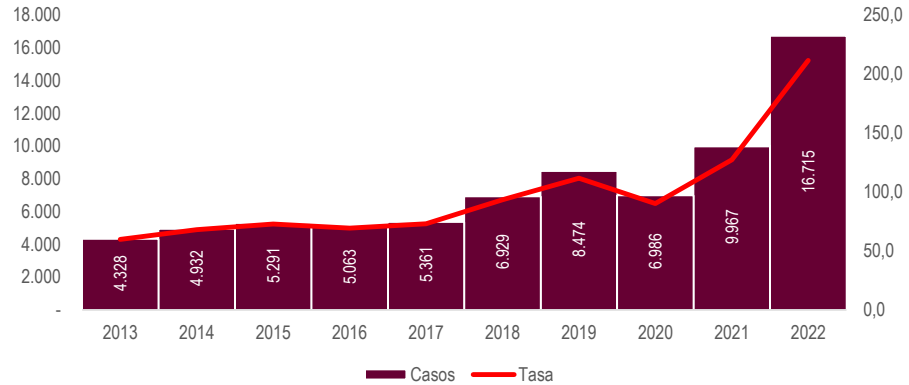


Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual (SIVIM). Bogotá D.C. Años 2013 a 2022.

5.2.2 Violencia Sexual

Frente a la violencia sexual en la gráfica N° 16, se observa que las notificaciones han tenido una tendencia general al aumento; las tasas más altas del periodo 2013 a 2022 se ubicaron en 2019 y 2022 con un declive en 2020. Para dicho periodo se presenta un total de 74.046 casos, con un aumento en la tasa por cada 100.000 habitantes, pasando de 59,9 casos en el año 2013 a 211,5 casos para el 2022.

Gráfica N° 17. *Casos notificados y tasas de violencia sexual para el periodo 2013 y 2022. Bogotá D.C.*



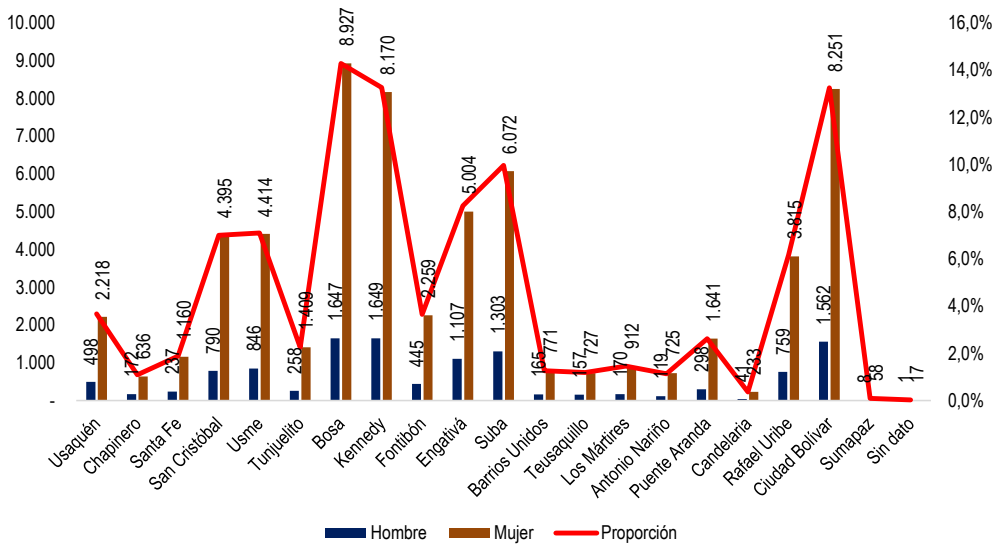
Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual (SIVIM). Bogotá D.C. Años 2013 a 2022.

Específicamente para el año el 2022 se reportaron 16.715 casos que representan el 40,5% del total de eventos notificados; el sexo de la víctima en un 83,5% (n=61.814) de los casos fue una mujer y el 16,5% (n=12.232) la víctima fue un hombre, donde se observa una razón de sexo aproximadamente de 5 mujeres víctimas de violencia sexual por cada hombre. De otra parte, al comparar con el año inmediatamente anterior (N=9.967) se encuentra un incremento del 67,7% (n=6.748) de los casos de violencia sexual. En este sentido, la tasa para el año 2022 se sitúo en 211,5 casos por cada 100.000 habitantes, es decir, un aumento de 84,3 casos con respecto al año 2021 que se encuentra en 127,2.

En la gráfica N° 17, se observa que el 59% (n=43.692) de los casos registrados entre el 2013 y 2022 se presentaron en las localidades de: Bosa con el 14,3% (n=10.574), Ciudad Bolívar con 13,3% (n=9.813), Kennedy con 13,3%

(n=9.819), Suba con un 10% (n=7.375) y Engativá con el 8,3% (n=6.111). Por su parte, las tasas más altas para el año 2022 por cada 100.000 habitantes se presentaron en las localidades de: La Candelaria con 435,4; Ciudad Bolívar con 314,3; Santa Fe con 311,3 y Los Mártires con 291,1 por cada 10.000 habitantes.

Gráfica N° 18. *Casos notificados de violencia sexual según localidad y sexo de la víctima. Bogotá D.C. 2013 - 2022.*

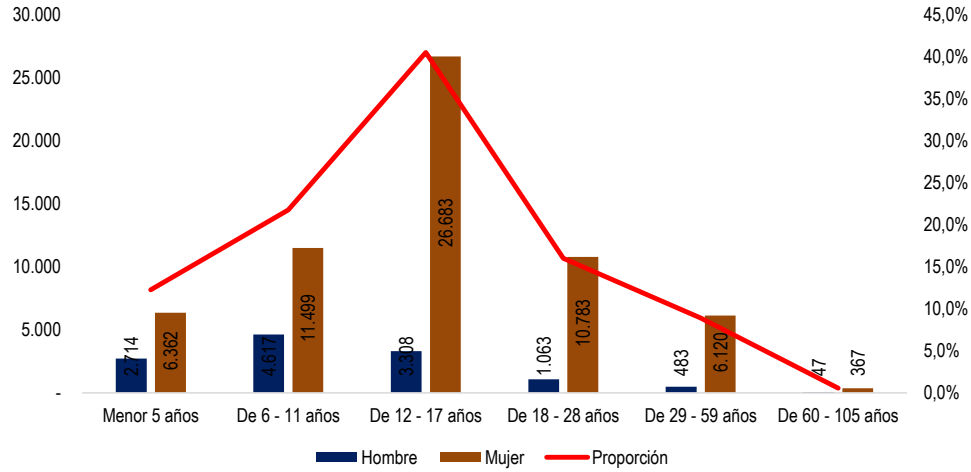


Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual. Bogotá D.C. 2013 a 2022.

De otro lado, en la gráfica N° 18, se evidencia la distribución de casos de violencia sexual entre los años 2013 a 2022, donde el 74.5% (n=55.183) se presentaron en niños, niñas y adolescentes. Por su parte, la razón, de sexos muestra en esta población que se presentaron 5,1 casos en niñas por un caso en niños y en particular entre las edades de 12 a 17 años esta razón se encuentra en 8,1 casos en mujeres adolescentes por un caso en hombres.

A medida que va aumentando la edad de las mujeres esta razón cambia incrementalmente como se muestra entre los 18 a 28 años, donde por cada hombre víctima de violencia sexual se encuentran 10,1 casos y entre los 29 a 59 años se encuentran 12,7 casos en mujeres por uno en hombres.

***Gráfica N° 19**. Casos notificados de violencia sexual según curso de vida y sexo de la víctima. Bogotá D.C. Años 2013 al 2022.*



Fuente: Subsistema de vigilancia epidemiológica de violencia intrafamiliar, maltrato infantil y violencia sexual (SIVIM). Bogotá D.C. Años 2013 a 2022.

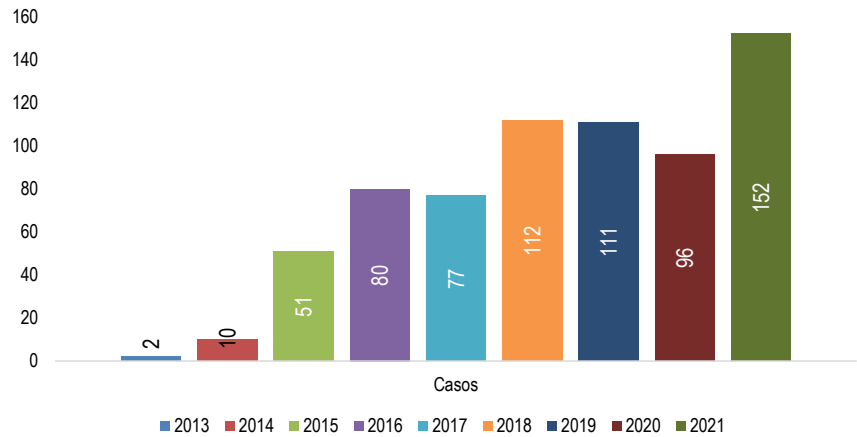
5.2.3 Feminicidio

El feminicidio entendido como el homicidio en la mujer por el hecho de ser mujer y que pueda ocurrir dentro de la familia, unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, en la comunidad o por parte de cualquier persona, se aclara que no es competencia del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses tipificar el delito, esto corresponde exclusivamente a la Fiscalía General de la Nación; no obstante, ante la necesidad de poder visibilizar este fenómeno, a partir del 2018 se creó la variable feminicidio como circunstancia del hecho perteneciente al contexto de violencia homicidios.

Es importante manifestar, que dentro del Instituto la variable se cataloga a manera de presunción de acuerdo con los criterios establecidos y es usada en aquellos casos en que el médico forense en su quehacer misional observa signos físicos en la necropsia médico legal que permitan definirlo como tal (Medicina Legal, 2018)
Es importante mencionar que, al consultar a través de datos abiertos de la Fiscalía General de la Nación se muestra que por Feminicidio (Art 104ª C.P) en Bogotá; en

los periodos anuales de 2013 a 2021. En la gráfica N° 20, se encuentran 867 casos tomando la variable de conteo de víctimas. (FGN,2022)

Gráfica N° 20. *Número de víctimas de feminicidio en Bogotá D.C. Años 2013 a 2022*

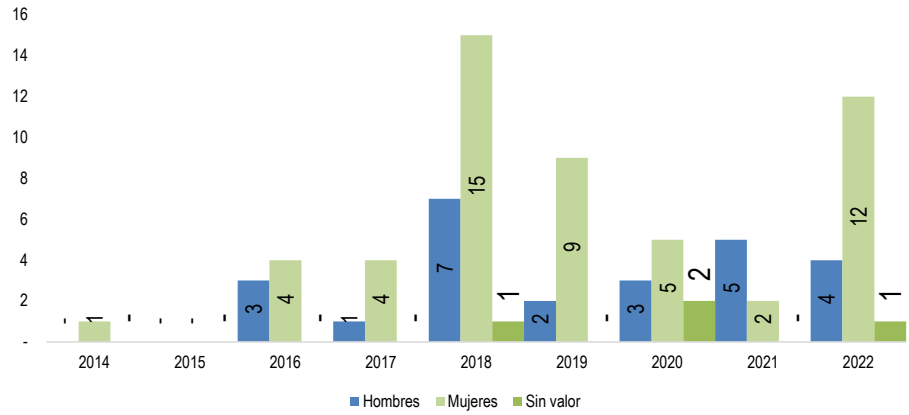


Fuente: Fiscalía General de la Nación: Sistema de información SPOA. Años 2013 a 2022 (base preliminar). Bogotá D.C.

5.2.4 Lesiones con agentes químicos

Las lesiones con agentes químicos con ácido y sustancias similares según la base de datos abiertos de la Fiscalía General de la Nación para la seccional Bogotá y para los periodos 2014 a 2022 se consolidan en la gráfica N° 20, en la cual se evidencia que se contabilizaron 77 casos la víctima fue una mujer, mientras que, el 27,3% (n=21) se presentaron en hombres y sin dato el 5,2% (n=4) (tomado de: https://www.fiscalia.gov.co/colombia/gestion/estadisticas/). El 67,5% (n=52).

***Gráfica N° 21**. Número de víctimas de lesionados con agentes químicos con ácido y sustancias similares. Bogotá D.C. Años 2014 al 2022*



Fuente: Fiscalía General de la Nación: Sistema de información SPOA. Años 2013 a 2021 (base preliminar). Bogotá D.C.

5.2.5 Violencia contra la mujer

Por otra parte, el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género- OMEG- de la Secretaría Distrital de la Mujer, y el "Análisis de ciudad 25, Boletín informativo de la Secretaría Distrital de la Mujer ¿Qué pasó con las mujeres en Bogotá durante el primer año de pandemia?" (SDM, 2020), llama la atención los datos [13] de violencias como:

- En los inicios de la pandemia y del confinamiento, las llamadas a la Línea Púrpura Distrital aumentaron en un 230 %, pero en ese mismo momento las denuncias a Policía y Fiscalía no mostraron el mismo crecimiento. Entre 2017 y 2019 la violencia contra la mujer en la ciudad había tenido un aumento sistemático, en especial en los delitos que más afectan a las mujeres, los delitos sexuales y la violencia intrafamiliar.
- También aumentó significativamente la atención a las mujeres por otros servicios de la Secretaría Distrital de la Mujer como la estrategia de Duplas

[13] Se toma como fuente de información para el análisis registros propios de la Secretaría Distrital de la Mujer y las fuentes oficiales de registro de denuncias de delitos relacionados con violencias contra las mujeres del Sistema Estadístico Delincuencial y Contravencional SIEDCO-PONAL y el Instituto Nacional de medicina Legal y Ciencias Forenses- INMLCF.

de Atención Psicosocial en un 149 % con respecto a las mujeres atendidas en 2019, y las Casas de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres- CIOM- mantuvieron las más de 12.000 mujeres atendidas anualmente.

- Sobre la forma en que fueron agredidas las mujeres, según el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en cuanto al presunto delito sexual por cada dos hombres víctimas hay ocho mujeres víctimas, y para la violencia intrafamiliar tres de cada cuatro personas víctimas son mujeres (en estos casos siete de cada 10 tienen como victimaria a su pareja), siendo los principales factores desencadenantes la intolerancia, el machismo, los celos, la desconfianza y la infidelidad.
- El confinamiento ocasionado por la emergencia sanitaria supuso un riesgo mayor para las mujeres respecto a las situaciones de violencia.
- En cuanto al Feminicidio en la ciudad durante la pandemia, en el 2019 fueron asesinadas 97 mujeres y en 2020 fueron asesinadas 95 (de estos últimos, 15 casos fueron tipificados como feminicidio). Lo que demuestra que el confinamiento en los hogares no fue un factor protector para este delito.

Otras afectaciones que tuvieron las mujeres producto del confinamiento en sus distintas etapas del curso de vida se relacionan con ser restringida la movilidad en la ciudad y cerrarse las redes de apoyo como colegios, sitios de trabajo, entornos familiares y con ello, el aumento de la convivencia o tiempo compartido con los posibles agresores al interior de la familia (OMEG, 2021).

Así mismo, la existencia de factores que inciden de manera desproporcionada y diferencial en la Salud Mental de las mujeres, por ejemplo, las prácticas asociadas a los estereotipos y prácticas culturales que reproducen los roles tradicionales de género, la violencia a la que se ven expuestas las mujeres en los ámbitos privado y público, la violencia política o en el marco del conflicto armado, la discriminación asociada a las diferencias y diversidad de las mujeres, las afectaciones por las sobre cargas de trabajo de cuidado no remunerado que realizan mayoritariamente las mujeres.

Según la línea de base para la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, con base en la encuesta realizada a 18.000 mujeres mayores de 18 años, con una muestra representativa en las 20 localidades de Bogotá a finales del 2021, el 20 % de ellas declaran haber sufrido violencia física en los dos últimos años en mayor frecuencia por parte de su ex pareja, 63 % instaura un proceso de denuncia y quienes no lo realizan aluden principalmente no hacerlo por vergüenza o humillación, no creer en la justicia o no saber a dónde ir. En términos de violencia sexual el 14 % de ellas reporta haber tenido algún tipo de ésta, siendo los de

mayor proporción tener relaciones, actos sexuales forzados físicamente, actos sexuales humillantes o denigrantes obligados.

Resalta este documento que las mujeres de 18 a 28 años son las que más reportes de violencias tienen en comparación con otros grupos de edad; en los estratos 0, 1 y 2 se concentran la mayor cantidad de reportes de mujeres víctimas de violencias; en cuanto a la edad de mayor riesgo de ser víctima de violencia física, se identifica que las mujeres entre los 18 a los 40 años son las que más dicen haber estado expuestas (8,1 %), mientras que, cuando son mayores de 60 años el porcentaje decrece al 3 %.

5.3 Salud Mental en Urgencias, Emergencias y Desastres

La OMS (2022) refiere en cuanto a las experiencias traumáticas y los diferentes tipos de pérdidas "Las situaciones de emergencia causan malestar a la mayoría de las personas, que se manifiesta, por ejemplo, en forma de ansiedad y tristeza, desesperación, trastornos del sueño, cansancio, irritabilidad o ira y/o dolor. Estos efectos son habituales y suelen mitigarse con el tiempo. Sin embargo, es previsible que la prevalencia de los trastornos mentales frecuentes, como la depresión y la ansiedad, se duplique durante las crisis humanitarias".

En este sentido desde el marco de actuación Distrital y la Ley 1523 de 2012, se pone de presente la respuesta a las emergencias en Bogotá D.C. en la prestación de 16 servicios respuesta tales como: "accesibilidad y transporte, salud, búsqueda y rescate, extinción de incendios, manejo de materiales y/o residuos peligrosos, evacuación asistida, ayuda humanitaria, alojamientos temporales, agua potable, energía y gas, telecomunicaciones para la comunidad, restablecimiento de contactos familiares, saneamiento básico, manejo de escombros y obras de emergencia, manejo de cadáveres y seguridad y convivencia"; por lo cual es innegable que por parte de salud, se debe considerar la Salud Mental atada precisamente a uno de los componentes que se contemplan dentro de las situaciones de emergencia, el cual corresponde a la crisis social donde las víctimas van a requerir apoyo emocional.

De acuerdo con el marco de actuación en mención y entendiendo la gestión del riesgo como un proceso social, dentro de sus diferentes orientaciones y en consecución del propósito de contribuir a la seguridad, bienestar, calidad de vida de las personas y al desarrollo sostenible, busca que no solo las entidades encargadas de la prestación de los servicios sean los que brinden una respuesta para mitigar la posible afectación psicosocial, sino también fortalecer a la

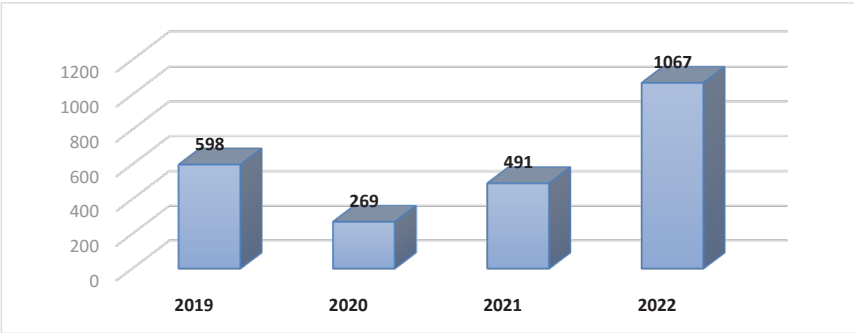
comunidad como parte activa para la preparación y respuesta de urgencias, emergencias y desastres.

Por esto, la comunidad debe estar formada como Primer Respondiente para desarrollar habilidades por medio de capacitaciones y entrenamientos en acciones básicas para brindar atención prehospitalaria en situaciones que pongan en riesgo la vida de forma inminente.

Con base en lo anterior, desde la Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud (DUES) de la Secretaría Distrital de Salud, desde Salud Mental, se actualizan e implementan los planes de preparación y respuesta, y protocolos de prevención distrital del sector salud, así como el apoyo en la primera respuesta ante situaciones de emergencias y desastres en el marco del Sistema de Emergencias Médicas que puedan tener ocurrencia en el Distrito Capital. De igual forma, desde el año 2001 se trabaja en favorecer y potenciar los recursos y habilidades de las competencias del Talento Humano del Sistema de Emergencias Médicas SEM por medio de una oferta de diferentes cursos de entrenamiento y jornadas de actualización.

De forma específica para Salud Mental, se busca "Generar y facilitar a los equipos de primera respuesta, comunidad y población general en las herramientas necesarias para efectuar una contención inicial, que pueda fortalecer la capacidad de respuesta y la atención de las personas que presentan un episodio de crisis ante situaciones de emergencias y desastres, mitigando la probabilidad de desarrollar una psicopatología.

***Gráfica N° 22**. Cursos y jornadas - Salud Mental – SGRED*



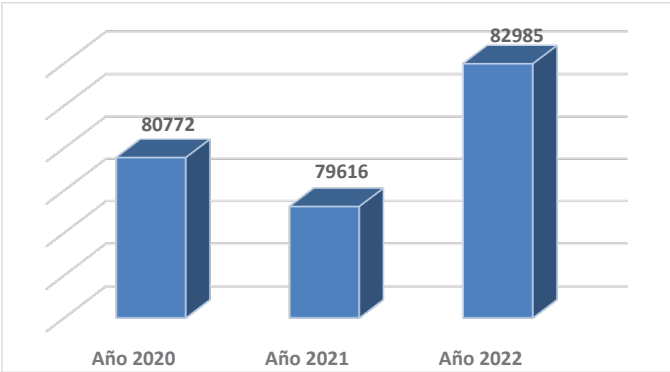
Fuente: Base de datos módulo capacitaciones SIDCRUE Bogotá 2020-2022

La gráfica 22, ilustra como La Subdirección de Gestión del Riesgo en Emergencias y Desastres en el fortalecimiento de las competencias del componente de Salud Mental, muestra un incremento significativo en el tiempo en cuanto al Curso Primer Respondiente en Salud dirigido a los actores del SEM, así como la implementación de jornadas de actualización.

Por otro lado, desde el marco de atención del Centro Regulador de Urgencias, Emergencias y Desastres (CRUE) como unidad de carácter operativo no asistencial, responsable de coordinar y regular en el territorio de su jurisdicción, el acceso a los servicios de urgencias y atención en salud en la población afectada en situaciones de emergencia o desastre (Artículo 2 Resolución 1220 de 2010), se abarca la atención en situaciones de urgencia en Salud Mental, a través de la activación de la ciudadanía de la línea 123.

Es así como los incidentes en Salud Mental derivados de la línea 123 son abordados telefónicamente por un equipo de psicólogos, quienes realizan escucha activa, intervención en crisis y valoran el riesgo de la situación de urgencia reportada por el usuario, atención que se presta las 24 horas del día los 365 días del año, atendiendo situaciones de trastorno mental (pacientes con reactivación de síntomas), casos de conducta suicida (intento de suicidio, ideas de suicidio), situaciones de maltrato y violencia sexual.

Gráfica 23: *Total de incidentes de Salud Mental derivados a CRUE desde línea 123*



Fuente: Plantilla 72 llamadas Premiere One 2020 – 2021 - 2022

La gráfica 22, muestra el total de incidentes en Salud Mental ingresados y gestionados desde el Centro Regulador de Urgencias y Emergencias, evidenciándose un aumento de 10.91% en la derivación de incidentes en Salud Mental entre el año 2021 y 2022.

En el año 2020 el total de incidentes derivados desde la línea 123 para Salud Mental fue de 80.772, donde se evidenció que el mes de marzo fue el que presento menor ingreso de incidentes con un 6.80% (n=5499) y para el mes de octubre alcanzó un 9.69% (n=7829) siendo este periodo del año el que tuvo mayor ingreso de incidentes en Salud Mental. En la vigencia del 2020 el tipo de incidente que más se presentó para atención fue el trastorno mental con 37.835 casos, seguido de situaciones de violencia física con 22.845 incidentes y de casos de intentos de suicidio con 12.413 incidentes.

Con respecto al año 2021, se tiene el ingreso de 79.616 incidentes para abordaje por Salud Mental; siendo el mes de julio el que presentó menor ingresos de incidentes con un 7.58% (n=6.041) y el mes de marzo alcanzó un 9.06% (n=7.215) de ingreso de incidentes en Salud Mental, el mayor de la vigencia 2021. Para este periodo se mantuvo en primer lugar el ingreso de incidentes relacionados con trastorno mental con un total de 35.802 casos, seguido al ingreso de casos de maltrato con un total de 21.095 incidentes y de incidentes de intento de suicidio con 12.677 casos.

Tanto para el año 2020 y 2021 se presentan en menor proporción el ingreso de incidentes relacionados con violencia sexual.

Para el año 2022 el 14% (n=82.985) del total de los incidentes que ingresaron al CRUE fueron incidentes de abordaje en Salud Mental, encontrando que enero fue el mes que presentó menor ingreso de número de incidentes en Salud Mental con un 6.69% (n=5. 559) y el mes de octubre presentó el mayor ingreso de incidentes en Salud Mental en el año con un 9.41% (n=7814).

5.4 Morbilidad Atendida En Salud Mental

Con respecto a la atención en Salud Mental prestada en Bogotá D.C. y tomando como base el Registro Individual de Prestación de Servicios – RIPS, es posible notar en la Gráfica 23, que durante el periodo 2019 – 2022, se realizaron 7.069.735 atenciones en Salud Mental, de las cuales el 55,7% fue para mujeres y el 44,3% para hombres, haciendo un aumento progresivo con el paso de los años.

***Gráfica 24**. Número total de atenciones en Salud Mental 2019 – 2022 en Bogotá*

Fuente: Base de datos RIPS SDS 2004-2021, población vinculada, desplazada, atenciones no pos y particulares (Corte de recepción 2022/04/25). Base de datos RIPS Ministerio de Salud 2009-2021, población contributiva y subsidiada. (Corte de recepción 2021/12/31)

Asimismo, se observa que durante este periodo se atendió a un total de 2.245.010 individuos únicos por diagnósticos de Salud Mental, concentrados principalmente en la franja de 27 a 59 años de edad

***Gráfica 25**. Número individuos únicos atendidos por diagnóstico en Salud Mental 2019 – 2029*

Fuente: Base de datos RIPS SDS 2004-2021, población vinculada, desplazada, atenciones no POS y particulares (Corte de recepción 2022/04/25). Base de datos RIPS Ministerio de Salud 2009-2021, población contributiva y subsidiada. (Corte de recepción 2021/12/31)

5.5 Red Integral de prestación de servicios en Salud Mental

En el marco de la Política de Atención Integral en Salud –PAIS, se expidió la Resolución 1441 de 2016 "Por la cual se establecen los estándares, criterios y procedimientos para la habilitación de las Redes Integrales de Prestadores de Servicios de Salud- RIPSS y se dictan otras disposiciones", se instituyó el proceso a seguir y las responsabilidades de cada uno de los actores que hacen parte del proceso de habilitación de las EPS, entre ellos: Entidades Promotoras de Salud-EPS, las Entidades Departamentales y Distritales de Salud, las Entidades Municipales de Salud, los Consejos Territoriales de Seguridad Social en Salud, la Superintendencia Nacional de Salud y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud – IPS. En la cual se define las Redes Integrales de Prestadores de Servicios de Salud como el conjunto articulado de prestadores de servicios de salud u organizaciones funcionales de servicios de salud, públicos y privados; ubicados en un ámbito territorial definido de acuerdo con las condiciones de operación del MIAS, con una organización funcional que comprende un componente primario y un componente complementario; bajo los principios de disponibilidad, aceptabilidad, accesibilidad y calidad al igual que los mecanismos requeridos para la operación y gestión de la prestación de servicios de salud, con el fin de garantizar el acceso y la atención oportuna, continua, integral, resolutiva a la población, contando con los recursos humanos, técnicos, financieros y físicos para garantizar la gestión adecuada de la atención, así como de los resultados en salud.

De acuerdo con lo anterior, nueve EPS (Sanitas, Compensar, Famisanar, Salud Total, Capital Salud, Aliansalud, Nueva EPS, Sura y Servicios occidental de salud) las cuales operan en el Distrito, presentaron en su habilitación de redes integrales de prestación de servicios, la conformación y operación de la red de Salud Mental como red prioritaria, las cuales fueron habilitadas técnicamente en el componente primario y complementario acordes a los servicios de atención integral en Salud Mental.

Las acciones que se han desarrollado para el fortalecimiento de la Red de atención en Salud Mental en el Distrito se encuentran en el marco de la implementación de la Ruta de Salud Mental, la cual fue priorizada por el Distrito, para dar respuestas a las necesidades de la población en Salud Mental.

5.5.1 Análisis de oferta y demanda de Servicios de Salud Mental

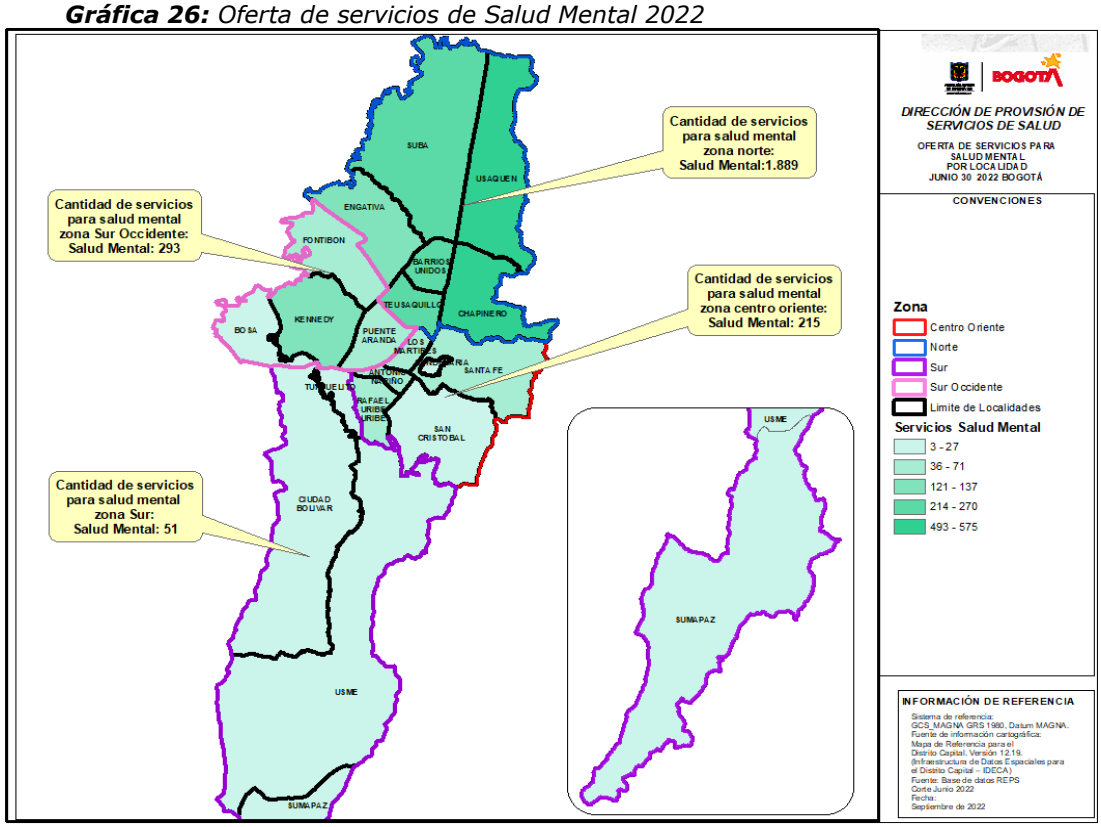
La conformación de redes integrales de prestadores de servicios de salud tiene como propósito "dar respuesta a problemas de fragmentación, atomización e interrupción en la provisión de los servicios, restricciones de acceso y falta de oportunidad y baja eficacia de las intervenciones entre otros" (Ministerio de Salud y Protección Social, 2016).

En cuanto a la capacidad instalada, esta hace referencia a la disponibilidad de infraestructura necesaria para producir determinados bienes o servicios. Esta capacidad está directamente relacionada con la dotación de recursos físicos, humanos, tecnológicos y de equipos necesarios para ofrecer servicios.Por lo anterior, es imperativo conocer la oferta, así como la capacidad instalada que presenta el Distrito Capital con miras a identificar la oferta y la capacidad instalada específica para la Ruta integral de Salud Mental y SPA mediante la búsqueda en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud (REPS) del Ministerio de Salud y Protección Social con corte al 30 de junio de 2022.

En Bogotá se cuenta con un total de 2.485 servicios ofertados para las rutas de Salud Mental y Spa, de los cuales 2.371 son de naturaleza privada lo que representa el (95%) y 114 son de naturaleza pública lo que representa (5%) de total de la oferta, los servicios más ofertados son los de consulta externa psicología con 1.532 servicios lo que representa el (62%) y psiquiatría con 454 servicios lo que representa el (18%) así como los de apoyo diagnóstico y complementario-terapia ocupacional con 445 lo que representa el (4%) de la oferta, los servicios menos ofertado son los de denominados otros servicios con 8 lo que representa el (0.3%) e internación con 46 servicios lo que representan el (1.8%) de la oferta

Del total de la oferta, la zona norte tiene el mayor número de servicios ofertados con 1.905 servicios lo que representa el (76,7%) de la oferta, seguido de la zona sur occidental con 300 servicios lo que representa el (12,1%) de la oferta, en tercer lugar, está la zona centro oriente con 221 servicios lo que representa el (8,9%) de la oferta y en cuarto lugar está la zona sur con 51 servicios lo que representa el (2,1%) del total de la oferta. En la gráfica 25 se observa la oferta de servicios de salud a junio 30 de 2022 de la RIA de Salud Mental en el Distrito Capital, donde el (23 %) de la oferta de servicios se concentra en Usaquén, seguida de Chapinero con en (20%) y el (11%) en la localidad de Suba, en cuanto a las que menos oferta presenta son las localidades de Usme, La Candelaria y Sumapaz que solo suman el (0,8 %) del total de la Oferta de la ciudad.

Gráfica 26: *Oferta de servicios de Salud Mental 2022*



Fuente: Elaboración Dirección de Provisión de Servicios de Salud. Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. Base de REPS Bogotá junio 2022.

5.5.2 Capacidad instalada registro de prestadores de servicios de salud

La capacidad instalada se tomó según datos de servicios habilitados tomando como fuente de información primaria la publicada en el Registro Especial de Prestadores de Salud – REPS del Ministerio de Salud y Protección Social a corte 30 de junio de 2022 de los archivos de capacidad instalada.

***Tabla 10**. Capacidad instalada camas, camillas, sillas para las RIAS de Salud Mental y SPA primer semestre 2022*

Capacidad en Salud Mental y SPA	CAMAS	CAMILLAS	SILLAS	Total general	%
Salud Mental Adulto	1.572			1.572	56,4%
SPA Básico Adultos	464			464	16,7%
Salud Mental		53	263	316	11,3%
Salud Mental Pediátrico	236			236	8,5%
SPA Adultos	107			107	3,8%
SPA Básico Pediátricos	44			44	1,6%
SPA			31	31	1,1%
SPA Pediátricas	16			16	0,6%
Total general	**2.439**	**53**	**294**	**2.786**	**100%**
%	**87,5%**	**1,9%**	**10,6%**	**100%**	

Fuente: Descarga REPS-archivo de capacidad con corte a junio 30 de 2022

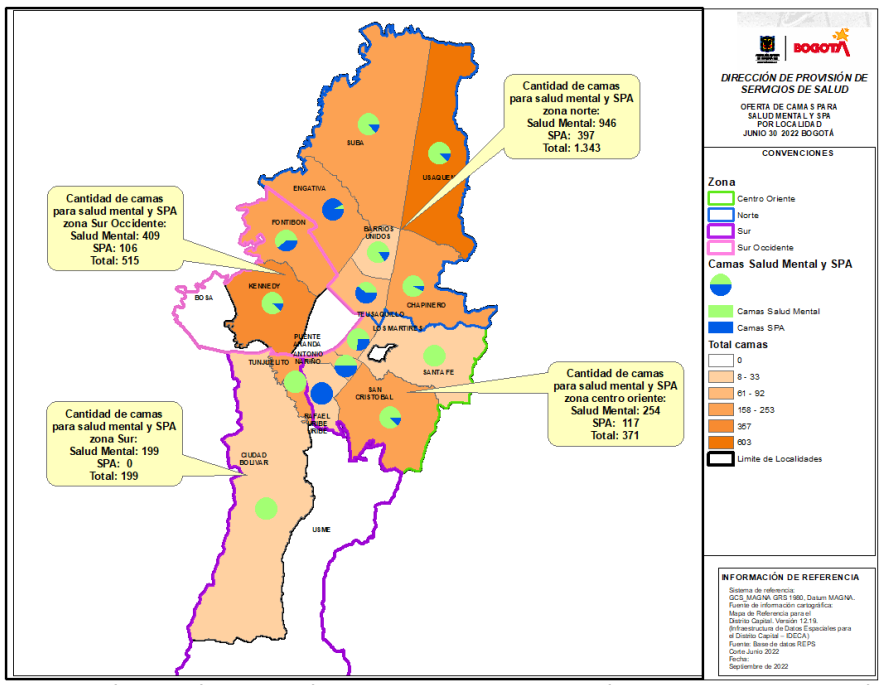
En la Tabla 10 se puede observar una capacidad instalada de camas, camillas y sillas un total de 2.786 dentro de las que se pueden discriminar camas 2.439 lo que representa el (87,5%) de la capacidad instalada, seguido de sillas con 294 lo que representa el (10,6%) y camillas 53 lo que representa el (1,9%) estos dos últimos para la atención de las urgencias en Salud Mental y SPA. Los servicios de Salud Mental para adulto presentan el mayor número de camas con 1.572 lo que representa el (56,4%) de la capacidad instalada total, seguido del servicio de spa básico adultos con un total de camas 464 lo que representa el (16,7%) del total de capacidad instalada, por el contrario, los servicios con menos número de camas, camillas y sillas son para SPA pediátricas con 16 camas lo que representa el (0,6%) de la capacidad instalada y Spa con 31 sillas lo que representa el (1,1%).

Del total de capacidad instalada de camas camilla y sillas, la zona norte presenta el mayor número con 1.662 lo que representa el (59,7%), seguido de la zona sur occidente con 542 lo que representa el (19,5%), en tercer lugar, se encuentra la zona centro oriente con 372 lo que representa el (13,4%) y por último la zona sur con 199 lo que representa el (7,1%) del total de la capacidad instalada de camas, camillas y sillas.

En la Gráfica 27 se observa la capacidad de camas a junio 30 de 2022 de las RIA de Salud Mental y SPA en el Distrito Capital, donde el (25 %) se concentra en

Usaquén, seguida de Kennedy con en (15%) y el (10%) en Engativá, en cuanto a las que no tienen capacidad de camas están Usme, La Candelaria, Bosa, Puente Aranda y Sumapaz.

Gráfica 27 *Capacidad de camas de Salud Mental y SPA 2022*



Fuente: Elaboración Dirección de Provisión de Servicios de Salud. Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. Base de REPS Bogotá junio 2022.

Para la ruta de Salud Mental la distribución de camas está concentrada en Usaquén con el 29%, seguida de Kennedy con el (17%) y Chapinero con el (11%), mientras SPA el (37%) de la capacidad de camas está en la localidad de Engativá, seguidas de Usaquén con un (13%) y Fontibón con un (10%), adicionalmente de las localidades que se menciona sin capacidad instalada en camas, para SPA no hay camas en Santa Fe, Tunjuelito y Ciudad Bolívar que nos darían 8 localidades sin camas para SPA.

6. Definición de la problemática de la política

La Salud Mental, históricamente se ha relacionado con la presencia de problemas o trastornos mentales, y por ello las familias y las personas que los presentan, son aislados o se auto - aíslan debido a la estigmatización que se da en los contextos sociales y culturales donde conviven, lo cual ha hecho que los imaginarios sociales lleven a asignar al Sector Salud una responsabilidad preponderante, y a éste a centrar la atención en la prevención y manejo de la enfermedad y el abordaje, minimizando la importancia de reconocer a las personas en su contexto individual, familiar y social y la interacción entre estos aspectos que conduce al mantenimiento o afectación de la salud. Lo anterior, conlleva a reconocer que existe un marco de acción previo a la manifestación de dichas dificultades en la Salud Mental, que abarca procesos desde la promoción de la Salud Mental y el bienestar emocional en diferentes entornos o contextos, que es necesario articular para contener, identificar y mitigar problemas o trastornos que posteriormente requieran atención especializada.

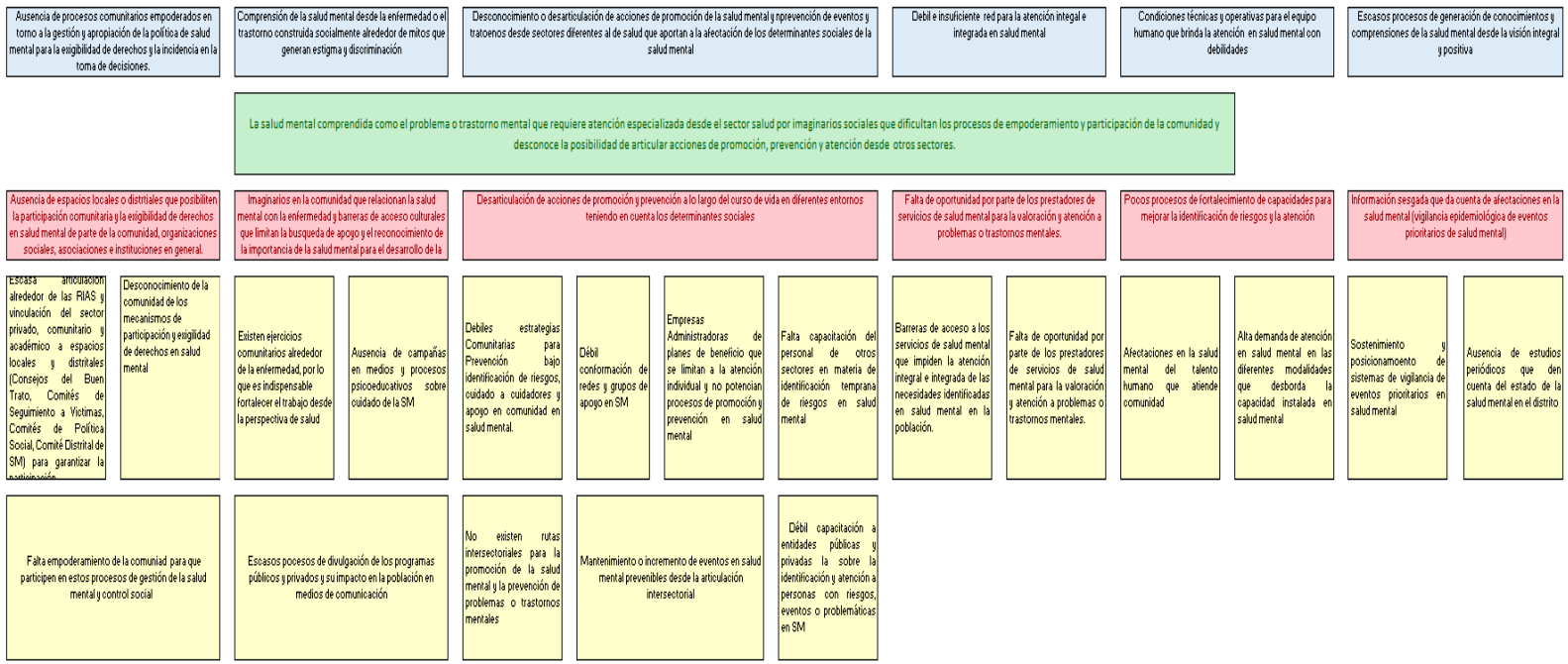
Ahora bien, es de reconocer que la atención clínica de los problemas y trastornos mentales requiere un fortalecimiento y articulación con los actores del Sistema de Salud y de otros sectores, que conlleve a la atención integral de manera articulada y armónica, basada en las necesidades particulares identificadas en las personas.

Teniendo en cuenta lo anterior, el problema que se busca intervenir a través de esta política se manifiesta en dos dimensiones: por un lado, el Estigma y discriminación que tradicionalmente tiene la salud mental genera aislamiento, vulneración de derechos e incapacidad de acceder a mecanismos para mejorar la situación, para lo cual es imprescindible el trabajo intersectorial y la promoción del bienestar emocional.

Por otro lado, el reconocimiento de la existencia de problemas psicosociales, trastornos mentales o afectaciones en la Salud Mental por eventos prioritarios en Salud Pública como la conducta suicida o diferentes tipos de violencia que requiere el despliegue de respuestas sectoriales e intersectoriales organizadas y articuladas que posibiliten la atención integral e integrada desde la promoción y prevención hasta la atención en diferentes modalidades, la rehabilitación e inclusión social.

Con base en la información recabada en las diferentes metodologías, momentos y espacios generados, se presenta a continuación el análisis de la información en el marco de la metodología de Marco Lógico:

Gráfica 28*:* Árbol de problemas



G

7. Identificación y descripción de puntos críticos

Con base en la información recabada a través de las diferentes métodos, momentos y espacios generados para la formulación de la política de Salud Mental, a continuación, se presenta el resultado del análisis de la información con base en la metodología de Marco Lógico, cifrado en la definición de los puntos críticos que se identifican tanto en el proceso de participación como en la revisión de fuentes bibliográficas en torno a lo que debe contemplar una política de Salud Mental. Para ello, se tuvo en cuenta la frecuencia y cómo se prioriza el tema como necesidad en los procesos de participación y las acciones institucionales existentes frente a las necesidades identificadas.

Estos puntos críticos marcan la necesidad de fortalecer y articular las acciones en el territorio, ya que se han venido desarrollando acciones desde diferentes sectores quizás de manera desarticulada, y a pesar de ello, persisten necesidades sin atención, eventos prioritarios de Salud Mental en Salud Pública con mantenimiento en el tiempo o tendencia al alza, y posibilidades de promover la Salud Mental y el bienestar emocional.

Lo anterior enmarca la necesidad de contar con una política pública de Salud Mental adoptada, que organice, articule y complemente las acciones sectoriales, intersectoriales y comunitarias, que se desarrollan en todo el marco de lo que implica la atención integral e integrada en Salud Mental.

Tabla 11. Identificación de puntos críticos

PUNTOS CRÍTICOS	IDENTIFICACIÓN DEL ESTADO ACTUAL
Estigma frente a la Salud Mental	Aun cuando la vivencia de la pandemia por COVID – 19 visibiliza la Salud Mental como una prioridad; aún persiste estigma en torno a los problemas o trastornos mentales que implican barreras de acceso culturales.
Participación social en Salud Mental	Las personas con dificultades en la Salud Mental tienen relativamente poca participación en salud.
Instancias de articulación intersectorial y comunitaria en Salud Mental en la ciudad	Actualmente no se cuenta en la ciudad con espacios formales de participación en salud que vinculen aspectos relacionados con Salud Mental. Desde el 2022 se viene consolidando el Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental que facilitaría la participación de la comunidad en escenarios normativamente constituidos.
Gestión del conocimiento en Salud Mental	Para Salud Mental actualmente se cuenta con un estudio tamiz que presenta un acercamiento a la sintomatología asociada a trastornos mentales en los diferentes grupos poblacionales. Es fundamental incorporar análisis con

PUNTOS CRÍTICOS	IDENTIFICACIÓN DEL ESTADO ACTUAL
	perspectiva de género que aporten a la comprensión de las afectaciones psicosociales y en Salud Mental que se identifican en poblaciones en riesgo, como las mujeres víctimas de violencias.
Información y comunicación en Salud Mental.	Actualmente desde el sector salud se han adelantado diferentes estrategias comunicativas para sensibilizar e informar a la población en torno a una mirada de la Salud Mental desde el bienestar emocional, sin embargo, se requiere fortalecerlas sumando escuerzos desde otros sectores.
Acciones intersectoriales a nivel territorial	Desde diferentes sectores que dentro de su misionalidad contemplan estrategias y acciones tendientes a la afectación de determinantes relacionados con la Salud Mental y el bienestar emocional se vienen desarrollando las mismas, con base en lo dispuesto en sus proyectos de inversión; sin embargo, se requiere la articulación de una agenda de trabajo conjunta que posibilite la articulación de acciones en el territorio con base en la identificación de necesidades propias de la población en el marco de su diversidad, para ello, es clave identificar las responsabilidades y competencias de los diferentes sectores, tener información clara sobre las rutas y servicios disponibles y los procedimientos para su activación.
Incremento de la conducta suicida	La intervención de los factores asociados a la conducta suicida requiere la articulación y armonización de acciones y procesos desde diferentes sectores, dado que en ella intervienen aspectos educativos, económicos, relacionales, emocionales, etc. Actualmente no se cuenta con un plan intersectorial construido en torno a la prevención y la atención de la conducta suicida, la cual está predominantemente presente en ciertos territorios, que tenga en cuenta la identificación de factores de riesgo y protectores asociados y poblaciones en riesgo, por ejemplo, hechos de violencia sexual contra las mujeres, niños, niñas, jóvenes, adolescentes.
Inclusión social y Salud Mental	Actualmente en la ciudad se implementa la estrategia de rehabilitación basada en la comunidad que tradicionalmente ha tenido un énfasis en el abordaje de las personas con algún tipo de discapacidad (donde se incluye la discapacidad psicosocial) y desde 2018 se viene incidiendo en la definición de la rehabilitación basada en comunidad en Salud Mental. Sin embargo, aún es un proceso muy incipiente que requiere ser fortalecido con la articulación intersectorial para la inclusión de las personas con trastornos mentales, sus familias, cuidadoras y cuidadores, junto con los demás grupos

PUNTOS CRÍTICOS	IDENTIFICACIÓN DEL ESTADO ACTUAL
	de riesgo, mediante la participación corresponsable de organizaciones de base comunitaria.
Promoción de la Salud Mental y prevención de problemas y trastornos mentales	De manera directa e indirecta las acciones de promoción de la Salud Mental y prevención de problemas y trastornos mentales deben contribuir a la afectación de los determinantes sociales, la generación de entornos protectores de la Salud Mental y la promoción de los derechos humanos de las mujeres que propendan por la garantía del derecho de las mujeres, a una vida libre de violencias.
Talento humano que trabaja temas de promoción de la Salud Mental y prevención y atención de problemas y trastornos mentales	Se ha venido avanzando en la cualificación del talento humano en salud en torno a temas trazadores contemplados en la guía MhGap, sin embargo, es necesario continuar el trabajo en fortalecimiento de habilidades y competencias del talento humano, estrategias para la prevención del desgaste profesional, con un enfoque de género que permita atender la dimensión psicosocial de cuidadoras y cuidadores. Lo anterior incluye también desarrollar competencias para identificar las manifestaciones y afectaciones de las violencias contra las mujeres y las rutas que requieren activarse. La prevención de trastornos y problemas mentales guarda relación con la prevención de las violencias.
Atención en Salud Mental en torno a la implementación de una ruta de atención integral.	Acorde a los dispuesto en la normatividad nacional, en Bogotá se ha venido avanzando en la adopción de la ruta de atención en Salud Mental en un ejercicio articulado con los aseguradores y prestadores de servicios de salud. Aún así, persisten criterios de calidad de la atención que requieren énfasis y fortalecimiento para la garantía de una atención integral e integrada. Para la garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, el Distrito cuenta con la Ruta Única de Atención para Mujeres Víctimas de Violencias y en Riesgo de Feminicidio de Bogotá, que fue diseñada en cumplimiento a lo dispuesto en el Acuerdo 676 de 2017 Concejo de Bogotá y en la cual se encuentra recogida información sobre el acompañamiento y los derechos de las mujeres víctimas y las entidades que confluyen para su atención y protección.
Problemas y trastornos mentales asociados al consumo de sustancias psicoactivas.	El fenómeno del consumo de sustancias psicoactivas es multicausal y a su vez requiere de un trabajo conjunto a nivel intersectorial. Sin embargo, es menester reconocer la afectación en la Salud Mental que se deriva particularmente de los consumos problemáticos, por lo que se requiere fortalecer los procesos de integración y atención frente a esta problemática.

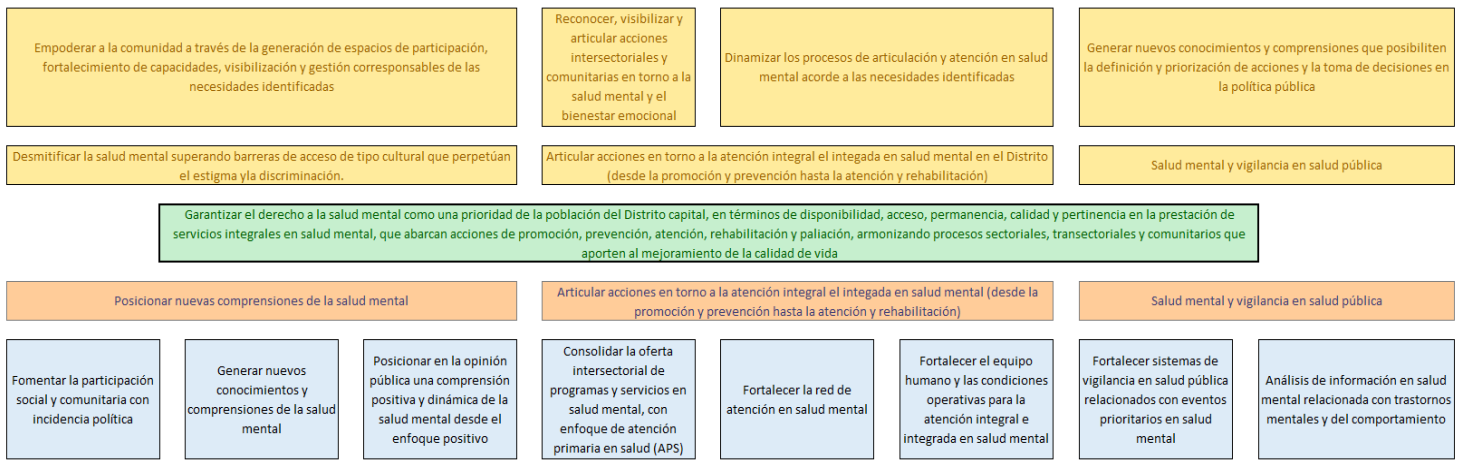
PUNTOS CRÍTICOS	IDENTIFICACIÓN DEL ESTADO ACTUAL
Suficiencia en la oferta de servicios y la red de atención para problemas y trastornos mentales	La vivencia de la pandemia y la sensibilidad de la población en torno a temas relacionados con su Salud Mental y su bienestar emocional ha implicado un incremento en la demanda de servicios de atención. En ese sentido, se requiere revisar la suficiencia de las unidades de Salud Mental de las IPS de la red adscrita a las EAPB, puesto que en este servicio es donde se concentra la atención del paciente agudo en Salud Mental.
Acompañamiento e intervención psicosocial.	De manera complementaria a las acciones que se contemplan en el plan de beneficios en salud las cuales incluyen procesos psicoterapéuticos de corte clínico, en el distrito se cuenta con acciones de acompañamiento o atención psicosocial que buscan orientar a la población en torno a los riesgos identificados para contener el desenlace en trastornos mentales, brindar información, fortalecer procesos de psicoeducación, entre otros. De manera específica, la Secretaría Distrital de la Mujer, de acuerdo con sus competencias institucionales, cuenta con servicios de atención psicosocial y socio jurídica, con enfoque de género, diferencial y de derechos, a través de los cuales se brinda un abordaje integral a las ciudadanas buscando fortalecer la toma de decisiones para la exigibilidad de sus derechos y garantizar el acceso a la oferta de servicios institucional en materia de garantía de derechos.

Fuente: Elaboración equipo SDS

8. Identificación de factores estratégicos

A partir de la metodología de marco lógico, a la luz de los puntos críticos identificados y las problemáticas propuestas, se procede a realizar el árbol de objetivos a partid del cual se identifican y priorizan los factores estratégicos que orientan la estructuración de la política de salud mental.

Gráfica 29: Árbol de objetivos



A partir de la identificación de puntos críticos se procede al análisis y concesión de factores estratégicos que orientan la política. Estos son:

- Escasos procesos de incidencia y participación de la ciudadanía en torno a la implementación de la Política Distrital de Salud Mental relacionado con el estigma que socialmente se ha instaurado, la baja capacitados en procesos relacionados con participación social en Salud y la ausencia de instancias locales y distritales que posibiliten la participación de asociaciones de pacientes, sus familiares o cuidadores de patologías en Salud Mental y organizaciones sociales y comunitarias
- La ciudad no cuenta con estudios propios que den cuenta del estado de la Salud Mental de la población que oriente la toma de decisiones desde su comprensión integral de bienestar y salud y no desde la patología.
- En la actualidad aún persiste la concepción de la Salud Mental desde la mirada de la enfermedad y la patología que es socialmente asociada con "locura" o desviación" que implica una atención exclusiva de profesionales del sector salud (muchas veces especializados), por ello es necesarios avanzar en posicionarla desde su visión positiva e integral como un elemento fundamental para el desarrollo humano y la vida relacional y cotidiana de las personas.
- La afectación de determinantes sociales relacionados con la Salud Mental y el bienestar emocional requiere la armonización de estrategias desde diferentes sectores y actores, así como de la disposición de mecanismos que posibiliten la coordinación y complementariedad de las acciones a desarrollar a nivel territorial desde los enfoques poblacional, diferencial y de género. En ese sentido es necesaria la concreción de una agenda de trabajo conjunta que posibilite la articulación de acciones de promoción, prevención, atención y rehabilitación en Salud Mental en el territorio con base en la identificación de necesidades propias de la población en el marco de su diversidad, para ello, es clave identificar las responsabilidades y competencias de los diferentes sectores, tener información clara sobre las rutas y servicios disponibles y los procedimientos para su activación.
- Fortalecer procesos educativos individuales, grupales y colectivos para promover la Salud Mental de las mujeres en sus diferencias y diversidades y la equidad de género, dirigidos a hombres, mujeres, comunidades y talento humano en salud, a fin de promover el goce efectivo de la salud plena y la autonomía de las mujeres
- Establecer mecanismos accesibles, ágiles, adecuados, pertinentes y efectivos para que las mujeres denuncien hechos de violencia en la atención en salud integral, especialmente en la atención del embarazo, parto y puerperio, que permitan garantizar el derecho a la salud plena para las mujeres.

- En Bogotá se ha avanzado en la adopción de la ruta de atención integral en Salud Mental que contempla acciones dirigidas a los problemas psicosociales, trastornos mentales y epilepsia y que tienen la responsabilidad de gestionar y garantizar las Empresas Administradoras de Planea de Beneficio. En el marco de la implementación de la política de Salud Mental, se requiere ahondar en estos esfuerzos para facilitar el acceso de los servicios y que éstos cumplan con los criterios de calidad y los mecanismos necesarios para la articulación de acciones colectivas e individuales que abarquen todas las modalidades de atención desde la promoción hasta la rehabilitación.
- Fortalecer las capacidades del talento humano en salud en especial los que brindan atención en Salud Mental, en dos momentos y escenarios: el primero, la incorporación de valores, actitudes, conocimientos y prácticas de cuidado de la salud de la mujer en sus diferencias y diversidades y garantía de sus derechos humanos en los currículos de enseñanza en las facultades y escuelas de ciencias de la salud y otras áreas de conocimiento relacionadas con la atención integral de la Salud Mental de las mujeres en el Distrito Capital.
- La formación continua del talento humano encargado de la atención integral en salud en especial de la Salud Mental para las mujeres en sus diferencia y diversidades en Bogotá, fortaleciendo sus capacidades y sensibilidad frente a las experiencias de las mujeres en sus diversidades y promoviendo acciones que transformen las relaciones de género y eliminen prejuicios y prácticas discriminatorias hacia las mujeres que acceden a los servicios de salud. A cargo de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios de Salud y sus redes de prestación de servicios de salud, en coordinación con la Secretaría Distrital de Salud.
- En coherencia con un concepto integral de Salud Mental, durante la implementación de la presente política se requiere diseñar, implementar y fortalecer sistemas de información y vigilancia dinámicos que se adapten al cambio constante de las relaciones humanas para, a partir de ahí, llevar a cabo una lectura contextual, así como el análisis de la información, la orientación de las intervenciones, la toma de decisiones y la incidencia política.

9. Grupos Poblacionales Prioritarios

Dado el análisis de diferentes factores que interfieren en la Salud Mental y el bienestar emocional de la población, se identifican grupos poblacionales prioritarios dentro de los cuales se contemplan:

- ☐ Niños, niñas y adolescentes: El periodo relacionado con la infancia y la adolescencia es una etapa fundamental para el desarrollo humado, dado que es allí donde se forjan las bases a nivel social, emocional, cognitivo.

Para que dicha etapa sea saludable y posibilite mejores oportunidades de éxito, confluyen diversos factores que inciden en el bienestar emocional y la Salud Mental, como lo son una adecuada alimentación, pautas de crianza que fomenten vínculos afectivos además de entornos que sean protectores y una atención y educación que potencialice las capacidades físicas, sociales, emocionales y cognitivas.

Muchas de las afectaciones que se dan en la Salud Mental se manifiestan en la infancia o la adolescencia. Por ejemplo, la depresión es el trastorno mental que más afecta a los jóvenes y que más discapacidad produce; y quienes están expuestos a la violencia de cualquier tipo, la desigualdad, experiencias traumáticas, condiciones familiares adversas, padres que consumen sustancias psicoactivas, vulnerabilidad genética, entre otros; son quienes presentan mayores riesgos de desencadenar afectaciones en su Salud Mental (MSPS, 2018).

- ☐ Mujeres en sus diferencias y diversidades: Las desigualdades que enfrentan las mujeres obedecen a las construcciones sociales de género, a otras diferenciaciones sociales, culturales, políticas y económicas, que se traducen en desigualdad y discriminación y que impiden el ejercicio pleno de los derechos como el racismo, el clasismo, la discriminación por orientación sexual e identidad de género, edad, discapacidad, identidad campesina y rural, habitabilidad en calle. Las diferencias hacen referencia a las características, especificidades y particularidades que distinguen a las mujeres y que hacen parte de su identidad, entre ellas podemos considerar las diferencias en razón a la edad, pertenencia étnica, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, ubicación geográfica, identidad cultural, situación socioeconómica o geopolítica, entre otras. Estas diferencias se han convertido, en algunos casos, en factores de discriminación, exclusión y violencia que impiden a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos, al ubicarlas en situación de mayor desventaja y vulnerabilidad. Por su parte la diversidad hace referencia a la multiplicidad, variedad e infinidad de formas de reconocerse y ser mujer, lo cual enriquece y da valor a la colectividad que constituyen las mujeres, así como a los pueblos y comunidades a las que pertenecen (diversidad étnica, cultural, sexual, entre otras). (SDMujer, 2021)

- ☐ Población LGBTI: Con respecto a las personas de los sectores sociales LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, personas transgénero e intersexuales), acorde a lo descrito por la Secretaría Distrital de Planeación (2020) estudios indican, que afrontan diversas formas de exclusión social que afectan su Salud Mental fundamentalmente porque, comparados con personas heterosexuales, presentan mayores prevalencias en consumo de alcohol y otras drogas, intentos e ideación suicida y desórdenes mentales. De manera complementaria, a través del proceso de levantamiento de información en el marco de actualización del plan de acción de la "política pública para la

garantía plena de los derechos de los sectores sociales LGBTI y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital" se señala que la patologización de personas de los sectores LGBTI se ha identificado como una situación constante en el sistema de salud. Para 2019, se encontró que el 2% de las personas de los sectores LGBTI habían sido diagnosticadas con un problema de Salud Mental, una diferencia de un punto porcentual por encima de la población general; así mismo se resalta el porcentaje de diagnóstico de enfermedad mental en mujeres trans (3%), que estaría dos puntos porcentuales por encima del porcentaje de diagnóstico de la población general.

☐ Personas cuidadoras: hay situaciones en las que las familias deben afrontar dificultades relacionadas a la enfermedad de una(o) de sus integrantes, lo que genera estrés e incertidumbres asociadas a enfermar y a cuidar a quien se enferma. Según Fornés Vives, citado por el Ministerio de Salud y Protección Social (2015), una situación de enfermedad afecta no sólo a la persona que la sufre, sino también a todas aquellas que tienen algún vínculo con ella (familia, amigos e incluso profesionales). Así mismo, la persona que sufre la enfermedad puede necesitar asistencia, generándose una dependencia funcional la cual es definida como "un estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal (MSPS, 2015)

Teniendo en cuenta lo anterior, una persona cuidadora es aquella que asiste o cuida a otra en situación de dependencia funcional, lo cual le dificulta o impide el desarrollo normal de sus actividades básicas de la vida diaria. Pueden clasificarse en:

a. Personas cuidadora familiar: tiene vínculo familiar con la persona sujeto de cuidado, y brinda cuidado de forma permanente o transitoria.
b. Persona Cuidadora Informal: no tiene vínculo familiar con la persona sujeto de cuidado y no tiene formación para el cuidado, puede ser una labor remunerada o no.
c. Persona Cuidadora formal: tiene vinculación laboral legal con una institución o persona natural y que tiene formación para el cuidado.

10. Formulación de la política

Una vez realizado el diagnóstico, se definió el problema público a resolver a través de la política pública, se desarrollado el proceso de identificación de puntos críticos y se inició la formulación de la Política Pública de Salud Mental para garantizar la respuesta estatal a dicha problemática.

10.1 Objetivo general

Propender por condiciones que favorezcan el cuidado de la salud mental como una prioridad de la población del Distrito Capital armonizando procesos sectoriales, transectoriales y comunitarios promoviendo modos de vida que contribuyan al bienestar emocional y al mejoramiento de la calidad de vida.

La Salud Mental como una prioridad implica disponer en la ciudad de servicios integrales que abarcan acciones de promoción, prevención, atención, rehabilitación y paliación y que no hacen referencia solo a los servicios sanitarios sino a todos aquellos de carácter social, cultural, educativo y ambiental que aportan al cuidado de la Salud Mental y el bienestar emocional. Tanto estos servicios como los de atención en salud, deben cumplir con criterios de disponibilidad, acceso, permanencia, calidad y pertinencia y han de estar armonizados entre los diferentes sectores y con la comunidad para que logren impactar de manera positiva a la población.
Para el logro de este objetivo general se plantean los siguientes específicos

10.2 Objetivos específicos

1. Consolidar programas y servicios de promoción, prevención y atención integral, integrada y de calidad en Salud Mental.
2. Posicionar nuevas comprensiones de la Salud Mental en el Distrito Capital.
3. Fortalecer los procesos de gestión de conocimiento en Salud Mental en Bogotá

10.3 Estructura de la Política Pública Distrital de Salud Mental

La Política Pública Distrital de Salud Mental está constituida por tres ejes: atención integral e integrada en Salud Mental, posicionamiento de la Salud Mental y sistemas de información y gestión de conocimiento;seis componentes, que buscan dar respuesta a la situación de Salud Mental en la ciudad, soportada y analizada estadísticamente, y que recogen la voz de la comunidad que participó en su formulación. A través de estos ejes se busca la promoción en la garantía del derecho a la Salud Mental para toda la población, incorporando aspectos diferenciales en términos de situación, posición o condición por grupo poblacional

y/o sectores sociales. Estos ejes se desarrollan continuación:

10.3.1 Eje 1. Atención integral e integrada en Salud Mental

De acuerdo con la Ley 1616 de 2013, la atención integral en Salud Mental es la concurrencia del talento humano y los recursos suficientes y pertinentes en salud para responder a las necesidades de Salud Mental de la población, incluyendo la promoción de la Salud Mental, prevención secundaria y terciaria, diagnóstico precoz, tratamiento, rehabilitación en salud e inclusión social. La atención integrada hace referencia a la conjunción de los distintos niveles de complejidad, complementariedad y continuidad en la atención en Salud Mental, según las necesidades de salud de las personas.
A través de este eje se busca materializar el derecho a la Salud Mental en términos de disponibilidad, acceso, permanencia, calidad y pertinencia en la prestación de servicios integrales. Para ello se requiere consolidar la oferta de programas y servicios en Salud Mental, tanto sectoriales como intersectoriales, así como fortalecer tanto la red de atención como el equipo humano y sus condiciones operativas.

10.3.1.1 Componente 1. Consolidación y oferta de programas y servicios promoción, prevención, atención, rehabilitación y paliación en Salud Mental, con enfoque de atención primaria en salud (APS)

Busca articular y fortalecer los servicios integrados de promoción de la Salud Mental y prevención de eventos y trastornos mentales y del comportamiento, así como el cubrimiento de las necesidades de atención y rehabilitación en Salud Mental con base en la estrategia de APS y la materialización de sus componentes integrados e interdependientes, a partir del reconocimiento e implementación de acciones, estrategias e intervenciones con enfoque poblacional, diferencial, de género y territorial.

10.3.1.2 Componente 2. Fortalecimiento de la Red de Atención en Salud Mental

Actualmente la Red de Atención en Salud Mental de la ciudad es insuficiente para atender la demanda de los eventos y trastornos mentales y del comportamiento que se presentan. Si bien la estrategia de APS parte de un enfoque integral que conlleva a abordar la Salud Mental de un modo más comunitario y menos institucionalizado, es necesario contar con una red de atención fortalecida para los casos que lo precisen. Para ello se requiere la creación de alianzas con otros actores y sectores que permitan ampliar la oferta de servicios, adoptar modalidades de atención que suplan necesidades identificadas, fortalecer la evaluación y vigilancia de los servicios de Salud Mental, así como ejercer la rectoría de estos.

10.3.2 Eje 2. Posicionamiento de la Salud Mental

El Estado y la sociedad en general deben reconocer que la Salud Mental es esencial para el desarrollo integral y que se materializa en la vida cotidianaa través de las relaciones que se establecen en el contexto. Debe subrayarse que la Salud Mental posibilita el ejercicio pleno de la ciudadanía, el cual requiere del desarrollo humano, del goce efectivo de los derechos y de la calidad de vida; de igual forma, es un factor fundamental para la interacción,la convivencia, la equidad y el desarrollo económico y social.
A través de este eje se busca posicionar y visibilizar la Salud Mental como un derecho de los ciudadanos y no solo como ausencia del trastorno mental o del comportamiento, en esa medida se hace necesario desarrollar procesos de participación social, comunitaria y ciudadana con incidencia política, así como el fortalecimiento de estrategias de comunicación y divulgación, que permitan la transformación de imaginarios, representaciones y prácticas sociales establecidas en torno a la Salud Mental.

10.3.2.1 Componente 1. Participación social, comunitaria y ciudadana con incidencia política.

El posicionamiento de la Salud Mental requiere acciones progresivas y constantes que fortalezcan y sostengan la articulación de instancias nacionales, distritales y locales que incentiven la participación, la movilización social y comunitaria, orientadas a la incidencia en el financiamiento, regulación y desarrollo de planes de acción sectoriales, transectoriales y comunitarios, a través del ejercicio de control social.

10.3.2.2 Componente 2. Comunicación y divulgación

Este componente gira en torno al posicionamiento en la opinión pública y en la cultura de una comprensión positiva y dinámica de la Salud Mental, que transforme imaginarios, representaciones y prácticas sociales, e incluya las dimensiones del desarrollo humano, el bienestar y la calidad de vida y que no se reduzca a la enfermedad mental ni a su tratamiento.

10.3.3 Eje 3. Sistemas de información y gestión del conocimiento

La gestión del conocimiento entendida como un proceso articulado que posibilita generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios; implica el despliegue de acciones tanto de análisis y articulación de información como aquellas que posibiliten la transferencia y el fortalecimiento de los conocimientos y competencias tanto del talento humano como de la comunidad en general.

Es necesario fomentar el desarrollo de procesos que permitan la generación, sistematización y análisis de conocimiento, orientado a construir nuevas comprensiones de la realidad de las personas, a partir de la lectura de cada contexto, de acuerdo cómo se va dando la vida relacional en la cotidianidad, comprendiendo los intereses, las motivaciones que giran en torno a la Salud Mental y que oriente las formas de abordar los procesos en Salud Mental. Ello, a partir del reconocimiento del enfoque poblacional, diferencial, de género y territorial que permiten decantar las formas de comprender e intervenir las necesidades específicas de las personas en sus territorios.

Para esto, juega un papel importante la vigilancia de la Salud Pública en la medida que tiene como posibilidad generar de manera permanente y sistemática el conocimiento sobre la situación de salud de la población en el contexto, tradicionalmente en Salud Mental se ha centrado en eventos de interés en Salud Pública, incluyendo: violencias, consumo de sustancias psicoactivas, conducta suicida. Sin embargo, en coherencia con un concepto integral de Salud Mental, durante la implementación de la presente política se requiere diseñar, implementar y fortalecer sistemas de información dinámicos que complementen en quehacer desde la vigilancia en salud pública y que se adapten al cambio constante de las relaciones humanas para, a partir de ahí, llevar a cabo una lectura contextual, así como el análisis de la información, la orientación de las intervenciones, la toma de decisiones y la incidencia política.

De manera complementaria se deben contemplan procesos orientados hacia la transferencia de conocimientos y el desarrollo de capacidades que permitan cualificar tanto al talento humano del sector salud como aquel vinculado a otras entidades y a la misma comunidad. En ese sentido, para la materialización de este eje se contemplan los siguientes componentes:

10.3.3.1 Componente 1. Sistemas información y de vigilancia en Salud Pública en Salud Mental

La ciudad requiere contar con sistemas de información y herramientas de observación en salud mental que incluyan factores de riesgo, condiciones de vulnerabilidad de poblaciones de mayor riesgo y así contar con procesos sistemáticos que coadyuven en el monitoreo y fortalecimiento de la atención integral e integrada según los procesos institucionales e intersectoriales.

Que el Distrito cuente con una mirada de la Salud Mental contextualizada a las necesidades de la población para disponer y fortalecer de manera sistemática, integrada e intersectorial para la recolección, análisis, interpretación y divulgación de información en Salud Mental que oriente la toma de decisiones.

Este componente requiere la participación intersectorial para la recolección de información en salud mental, a la vez que optimiza y mejora la competencia técnica

para la identificación y activaciónde las rutas integrales en salud para intervenir problemáticas psicosociales prioritarias.

10.3.3.2 Componente 2. Fortalecimiento del equipo humano para la atención integral e integrada de la Salud Mental

El equipo humano en Salud Mental incluye profesionales, técnicos, agentes comunitarios, ciudadanos y ciudadanas que ejercen un rol en la garantía del derecho a la Salud Mental. Dado lo anterior, este componente busca fortalecer sus capacidades, competencias y habilidades orientadas a la cualificación y al mejoramiento de las condiciones operativas para el desarrollo de procesos de promoción, prevención integral, detección temprana, evaluación, diagnóstico, intervenciones clínicas y terapéuticas, rehabilitación, seguimiento e inclusión social.

10.4 Sectores y entidades corresponsables

Dado que la Salud Mental es un componente transversal a la vida y su promoción y prevención de problemas, trastornos y enfermedades mentales abarca diferentes aspectos de la cotidianidad de las personas en su relación con otros seres humanos el afrontar situaciones que ameritan respuestas, posturas, cambios, adaptación en diversos contextos, familiar, laboral, comunitario, se requiere el fortalecimiento de la participación y la coordinación comunitaria, sectorial, intersectorial y transectorial, que los diferentes actores y sectores asuman sus correspondientes responsabilidades, de modo que sea posible fortalecer las condiciones físicas, psicológicas, sociales, culturales y demás que favorecen la promoción y/o restablecimiento de la Salud Mental de los ciudadanos y lasciudadanas.

Acogiendo los lineamientos distritales en formulación de políticas públicas fueron desarrollados diferentes espacios comunitarios, sectoriales y de participación de otros actores y sectores, llegando a consensos con diferentes entidades del orden distrital en la definición de corresponsabilidades y responsabilidades, que den respuesta integrada a las necesidades de la población en materia de Salud Mental, las cuales se reflejan en la formulación del plan de acción anexo de este documento. Es de resaltar que en el año 2021 se incluyó como una de las prioridades del Comité Intersectorial Distrital de Salud el pilar de bienestar mental y emocional con el objetivo de fomentar inter y transectorialmente el bienestar mental y emocional en el Distrito Capital, abordando determinantes sociales, con enfoque de derechos, territorial, de género, de cultura ciudadana y diferencial. A partir de allí se fortaleció el proceso de articulación intersectorial y se desarrollaron mesas de trabajo para decantar la corresponsabilidad de los otros sectores en la política de Salud Mental reconociendo que en otras políticas vigentes o en formulación se contemplan procesos que aportan al bienestar emocional de la población, definiendo la participación en la política de Salud Mental de:

- Secretaría de Integración Social: Responsable de la formulación e implementación de políticas públicas poblacionales orientadas al ejercicio de derechos, ofrece servicios sociales y promueve de forma articulada la inclusión social, el desarrollo de capacidades y la mejora en la calidad de vida de la población en mayor condición de vulnerabilidad, con un enfoque territorial.

- Secretaría Distrital de Educación: Promueve la oferta educativa en la ciudad para garantizar el acceso y la permanencia de los niños, niñas y jóvenes en el sistema educativo, en sus distintas formas, niveles y modalidades; la calidad y pertinencia de la educación, con el propósito de formar individuos capaces de vivir productiva, creativa y responsablemente en comunidad.

- Secretaría de la Mujer: Lidera, orienta y coordina la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género, así como la transversalización de los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial, en los planes, programas, proyectos y políticas públicas distritales, para la protección, garantía y materialización de los derechos humanos de las mujeres en las diferencias y diversidades que las constituyen, promoviendo su autonomía y el ejercicio pleno de su ciudadanía en el Distrito Capital.

- Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte: Lidera la formulación e implementación concertada de políticas públicas en arte, cultura, patrimonio, recreación y deporte, así como la transformación y sostenibilidad cultural y deportiva de la ciudad, garantizando los derechos culturales, reconociendo a los habitantes de Bogotá como creadores, agentes de cambio y el cede todas nuestras acciones en la construcción de una ciudad creadora, cuidadora, consciente e incluyente.

- Secretaría Distrital de Planeación: Planear y orientar la transformación territorial, económica, social y ambiental del distrito capital para mejorar el bienestar colectivo y la competitividad de nuestra ciudad región incluyente, cuidadora, equitativa y solidaria, a través de las políticas públicas, la participación ciudadana y una gestión pública efectiva, digital e innovadora.

- Organizaciones, asociaciones y fundaciones: constituyen un tejido básico de participación ciudadana a través del cual las personas toman decisiones en la elaboración de proyectos y programas, como mecanismos que les permite generar capital social y desarrollo comunitario que impactan de manera positiva tanto a las familias, como a individuos y la población.

- Ministerio de Salud y Protección Social: Encargado de conocer, dirigir, evaluar y orientar el sistema de seguridad social en salud, mediante la formulación de políticas, planes y programas, la coordinación intersectorial y la articulación de actores de salud con el fin de mejorar la calidad,

oportunidad, accesibilidad de los servicios de salud y sostenibilidad del sistema, incrementando los niveles de satisfacción de los pacientes, familias, comunidades y habitantes del territorio nacional.

De manera complementaria y a la luz del Decreto 059 de 2022, en mayo de 2022 se instaló el Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental, instancia permanente, cuyo objeto es brindar asesoría para la formulación, implementación y evaluación de planes, programas y proyectos en Salud Mental, así como realizar seguimiento y evaluación a la implementación de la política distrital de Salud Mental. En Ese sentido, esta instancia se convierte también en un escenario de posicionamiento y articulación para la implementación y seguimiento de la política pública de Salud Mental.

Así mismo es de resaltar que se reconoce que la política en sí misma es dinámica, por lo que está abierta la posibilidad de articular con otras políticas que se encuentren en formulación e implementación en las que se priorice el abordaje de la Salud Mental.

11. Seguimiento y evaluación

El seguimiento periódico a la implementación del plan de acción de la Política Pública de Salud Mental será trimestral haciendo diferenciación en el reporte cuantitativo y cualitativo de los distintos indicadores definidos, de acuerdo con su periodicidad, teniendo como referente las directrices establecidas por la Secretaría Distrital de Planeación en la Guía de Seguimiento y Evaluación del Distrito.

El seguimiento y monitoreo al cumplimiento del avance en los resultados formulados, en términos de mantenimiento, reducción o aumento, así como los productos entendidos como bienes y servicios entregados a la población, serán un insumo para los ajustes pertinentes y las evaluaciones futuras.

La política será evaluada a través de su plan de acción que asocia los objetivos específicos con resultados y productos con sus respectivos indicadores y líneas de base de estos. Estas, serán la base de la evaluación de la política en términos de efectos. Considerando que la problemática de la Salud Mental es compleja, y esta es determinada por múltiples factores de tipo estructural, la medición de impacto sobre los indicadores del año cero de la política, reflejados en el capítulo diagnóstico de la misma, representa un reto metodológico y financiero.

Teniendo en cuenta el horizonte temporal 2023-2032, se espera realizar medición de efectos de acuerdo con los indicadores de resultado y producto, definidos en el plan de acción, la participación de los diferentes sectores, a mitad de periodo y a final de este, con el objetivo de realizar los ajustes pertinentes.

La Secretaría Distrital de Salud como sector líder, será el responsable del seguimiento técnico financiero al cumplimiento de los compromisos adquiridos en

el plan de acción incluyendo allí las fichas técnicas de resultados y de productos; esta información será consolidada por la dependencia líder apoyada por el área de Planeación Institucional y posteriormente consolidados e informados mediante los mecanismos establecidos a la Secretaría Distrital de Planeación.

El momento y los recursos de la evaluación se concertarán con la Secretaría Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Hacienda, de acuerdo con los parámetros establecidos en la Guía de Evaluación.

12 Financiamiento

La Política Pública Distrital de Salud Mental estima contar con recursos provenientes de distintas fuentes de financiación, entre las que se encuentran recursos propios del sector salud, recursos del Sistema General de Participaciones (SGP), la proyección de recursos estimados requiere la gestión del sector líder en cada administración paragarantizar los recursos de distintos sectores, a través de los proyectos de inversión, concertado al interior del sector salud y de otros sectores.

A continuación, se presentan los recursos estimados para el cumplimiento de cada objetivo, resultado y productos incluido en el plan de acción de la política (Anexo 1):

POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE SALUD MENTAL											
Financiamiento Plan de Acción											
Periodo 2023-2032											
Objetivo específico	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**	**2030**	**2031**	**2032**	**Costo total**
SECTOR	**Salud**	**ENTIDAD**	**Secretaría Distrital de Salud**								
Objetivo 1	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$54.356	$543.560
Objetivo 2	$3.224	$4.565	$4.565	$4.565	$4.565	$4.565	$4.565	$4.565	$4.565	$3.549	$43.293
Objetivo 3	$14.515	$11.143	$11.143	$11.143	$11.143	$11.143	$14.515	$11.143	$11.143	$11.143	$118.174
SECTOR	**Educativo**	**ENTIDAD**	**Secretaria de Educación Distrital**								
Objetivo 1	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$1.624	$16.240
Objetivo 2											
Objetivo 3	$81	$81	$81	$81	$81	$81	$81	$81	$81	$81	$810
SECTOR	**Social**	**ENTIDAD**	**Secretaría Distrital de Integración Social**								
Objetivo 1	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$1,11	$11,10
Objetivo 2											
Objetivo 3											
SECTOR	**Movilidad**	**ENTIDAD**	**Secretaría Distrital de Movilidad**								
Objetivo 1	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 1.865	$ 18.650
Objetivo 2											
Objetivo 3											
SECTOR	**Ambiente**	**ENTIDAD**	**Sector Ambiente - Jardín Botánico de Bogotá**								
Objetivo 1	$ 63	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 31,5	$ 347
Objetivo 2											
Objetivo 3											
SECTOR	**Cultura**	**ENTIDAD**	**Instituto Distrital de las Artes**								
Objetivo 1											
Objetivo 2	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$4,5	$45,0
Objetivo 3											

Fuente: Equipo Técnico de la SDS

REGISTRO DISTRITAL • BOGOTÁ DISTRITO CAPITAL (COLOMBIA) • AÑO 58 • NÚMERO 7857 • PP. 1-553 • 2023 • NOVIEMBRE • 15
553

13. Glosario

Acoso sexual. Definido por el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008. Tipo de acto sexual abusivo que consiste: "el que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona" es castigado con prisión de uno (1) a tres (3) años.

Conducta suicida. Contempla la ideación suicida y su riesgo leve, moderado o severo, la amenaza suicida y su riesgo severo, y el intento de suicidio que se divideen tentativa de suicidio o suicidio fallido y finalmente el suicidio consumado. No es considerado como un trastorno mental y obedece a otro tipo de acontecimientos asociados a la pobreza, el desempleo, las pérdidas, las discusiones familiares o amigos, la ruptura de las relaciones y problemas legales o laborales que puedan ser factores de riesgo, especialmente para personas vulnerables emocionalmente que apelan a la autolesión como solución a una problemática de vida (Cardona, 2011).

Daño psicológico. Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.

Daño o sufrimiento físico. Riesgo o disminución de la integridad corporal de unapersona.

Daño o sufrimiento sexual. Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual, el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.

Explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes. La utilización de menores de edad para satisfacer sexualmente a personas adultas a cambio de algún tipo de remuneración (en dinero o especie) para los niños, niñas y adolescentes o para terceras personas. Este tipo de violencia incluye la prostitucióninfantil, la venta y trata de niños con fines sexuales (dentro del mismo país o entrepaíses diferentes), el hecho de producir, promover o divulgar material pornográficodonde participen menores de edad, así como la utilización de ellos en actos sexualespúblicos o privados (Unicef, 2006). Este tipo de violencia vulnera los derechos humanos, la dignidad, la igualdad, la autonomía y el bienestar físico

y mental.

Feminicidio: Delito autónomo para sancionar el homicidio de mujeres por su condición de mujeres. Este tipo de homicidios contra mujeres son motivados por razones de género y discriminación, se dan bajo circunstancias de dominación, instrumentalización, subordinación y en contexto de discriminación,que impide el ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres.

Trastorno mental. Son definidos desde el Manual Diagnóstico y Estadístico de losTrastornos Mentales (DSM-V) como un "síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento del individuo que refleja una disfunción en los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen a su función normal". En ese sentido se distinguen de los problemas mentales en términos de severidad de los síntomas y la disfuncionalidad psicosocial que origina.

Prevención Universal. Proceso de prevención de enfermedad, trastorno, problema de Salud Mental que se dirige al público en general o a un grupo completo de la población que no ha sido identificado como población en mayor riesgo. Para la Política, los procesos de prevención universal son los dirigidos a la totalidad de población de la ciudad de Bogotá.

Prevención Selectiva. Proceso de prevención de enfermedad, trastorno, problema de Salud Mental, que se dirige a individuos o subgrupos de la población cuyo riesgo de desarrollar un trastorno mental es significativamente más alto que el promedio. En el marco de la Política la prevención selectiva se dirige a grupos con vulnerabilidad psicosocial tales como mujeres víctimas de violencias por razones de género, y niños, niñas y adolescentes víctimas de violencias, víctimas del conflicto armado, personas cuidadoras de personas que requieren cuidado y altos niveles de apoyo por diferentes condiciones o situaciones, personas mayores abandonadas, personas con riesgos de conducta suicida identificados, LGBTI, etc. Las acciones de prevención selectiva que se planteen son fundamentales para prevenir problemas mentales, disminuir y mitigar el impacto de las afectaciones psicosociales de las violencias sufridas, respondiendo a sus necesidades específicas.

Prevención Indicada. Proceso de prevención de enfermedad, trastorno, problema de Salud Mental, se dirige a las personas en alto riesgo que son identificadas comopersonas con signos o síntomas mínimos. En esta Política, va dirigida a la poblacióna la que se le ha pronosticado un trastorno mental o se le han encontrado marcadores biológicos que indican la predisposición para desarrollar trastornos mentales que aún no se padecen.

Problema mental. Los problemas hacen referencia al malestar y las dificultades en la interacción con los otros, que se generan por la vivencia de eventosestresantes y no son tan graves como un trastorno mental. En ese sentido se vinculan aquí, por ejemplo, las consecuencias psicológicas de experiencias

traumáticas, reacciones emocionales por pérdidas significativas, problemas de aprendizaje, comunicación o dificultades de socialización.

Salud Mental. Estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (MSPS, 2013). Es el completo estado de bienestar físico, psicológico y social del sujeto, en el cual no solo se reconocen los factores biológicos, sino las interacciones sociales, históricas, ambientales, culturales, económicas y políticas, gracias a las cuales se desarrolla la vida.

Salud Mental positiva. Forma de percibir la Salud Mental trascendiendo los imaginarios sociales, la estigmatización de personas y familias cuyos miembros presentan una afectación de la Salud Mental. Se asume más allá de la enfermedad o el trastorno.

Violencia intrafamiliar. Comprende todo acto que violente la integridad física, psicológica y emocional de alguno de los individuos que componen el ámbito familiar. Abarca las violencias que afectan la libertad, la autonomía, la dignidad y la integridad corporal, sexual, mental, espiritual y psicológica de una persona, por parte de otra u otras con quienes se haya establecido una relación de tipo familiar, afectivo o de convivencia. Este tipo de violencia es el resultado de relaciones inequitativas e injustas entre miembros del grupo familiar y la expresión de las relaciones de dominación y/o subordinación basadas en la edad, sexo o posición de algunos de sus miembros, las cuales llevan a la afectación directa de la Salud Mental de quienes la sufren directa e indirectamente.

14. Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá, (2020) Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Publicas del Distrito Capital 2020-2024. Articulo 6.

- Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. (s.f.). Guía técnica "El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: Herramientas prácticas parasu reconocimiento y garantía".

- Anuario de Siniestralidad Vial 2020, Secretaria Distrital de Movilidad (2020), (https://datos.movilidadbogota.gov.co/documents/movilidadbogota::anuario-de- siniestralidad-vial-de-bogota-2020/explore)

- Cardona, P. (2011). Lineamiento SISVECOS. Bogotá, D. C.: Secretaría Distrital deSalud. Dirección de Salud Pública. Área de Vigilancia Epidemiológica

- Carvajal C. y Restrepo, L. (1993). ¿Qué es Prevención Integral? Bogotá, D. C.:Guadalupe.

- Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito Capital (2013) Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial.. Pág.19

- Confederación de salud mental de España 2022disponible en https://comunicalasaludmental.org/guiadeestilo/la-salud-mental-en-cifras/#mundo

- Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2021, Nota estadísticaSalud Mental en Colombia: Un análisis de los efectos de la pandemia

- CONPES 016 de 2020, mediante el cual se actualiza el plan de acción de la Política Pública para La Garantía Plena de los Derechos de las Personas LGBTI y sobre Identidades de Género y Orientaciones Sexuales en el Distrito Capital.

- Detels, R. (2002). Libro de texto Oxford de Salud Pública (3° ed.). Oxford: OxfordUniversity Press

- Espinosa, G. (2014). Comentarios al resumen ejecutivo de "Política Distrital deSalud Mental-2014". Bogotá, D. C.: Secretaría Distrital de Salud

- Fernandez, Fernandez y Sologa, 2019. Enfoque territorial y análisis dinámico de laruralidad: alcance y límites parta el diseño de políticas de desarrollo rural innovadoras en América Latina y el Caribe. Naciones Unidas CEPAL

- Fundación Saldarriaga Concha - Mitos y realidades sobre la Salud Mental. Tomadode https://www.saldarriagaconcha.org/11-mitos-sobre-salud-mental%EF%BB%BF/

- Gómez-Galindo, Ana M, Peñas-Felizzola, Olga L, & Parra-Esquivel, Eliana I. (2016). Caracterización y condiciones de los cuidadores de personas con discapacidad severa en Bogotá. Revista de Salud Pública , 18 (3), 367-378. https://doi.org/10.15446/rsap.v18n3.53048

- González, R. (1992). Salud Mental en la comunidad en América Latina. Ejemplo dePrograma s. En Levav I. (ed.). Temas de Salud Mental en la Comunidad. Washington: Organización Panamericana de la Salud.

- Informe sobre la situación mundial de la seguridad vial: es hora de pasar a laacción. Ginebra, OrganizaciónMundial de la Salud, 2009

- (www.who.int/violence_injury_prevention/road_safety_status/2009)

- Jane-Llopis, E. y Anderson, P. (2005). Mental health promotion and mental disorder prevention: A policy for Europe. Recuperado de: http://ec.europa.eu/health/ ph_projects/2002/promotion/fp_promotion_2002_a01_16_en.pdf

- Ministerio de la Protección Social y Asociación Colombiana de Psiquiatría (2007) Política Nacional del Campo de la Salud Mental. Documento propuesta para discusión y acuerdos Pgs 15s.

- Ministerio de la Protección Social y Fundación FES Social (2005) Lineamientos de Política de Salud Mental para Colombia. Pgs 19s.

- Ministerio de Salud y Protección Social (2013), Ley 1616 de 2013 "Por medio de lacual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones

- Ministerio de Salud y Protección Social (2015) Manual cuidado a cuidadores con trastornos mentales y/o enfermedades crónicas discapacitantes. Disponible en https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/Manual-cuidado-al-cuidador.pdf

- Ministerio de Salud y Protección Social (2018), Boletín de Salud Mental Salud Mental en niños, niñas y adolescentes

- Ministerio de Salud y Protección Social (2018b) Documento borrador del plan para la prevención y atención integral de la conducta suicida 2018-2021. Disponible en https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ET/conc ertacion-intersectorial-plan-conducta-suicida-2017-2021.pdf

- Ministerio de Salud y Protección Social (2018b) Resolución 4886 de 2018 a travésde la cual se adopta la Política Nacional de Salud Mental

- Ministerio de Salud y Protección Social (2021) Estrategia Nacional para la Prevención de la Conducta Suicida en Colombia

- Ministerio de Salud y Protección Social (2022). Participación social en Salud Mentaly en la prevención y atención del consumo de sustancias psicoactivas

- Ministerio de Salud y Protección Social y Colciencias, 2015, Encuesta Nacional deSalud Mental

- Ministerio de Salud y Protección Social, Instituto Nacional de Salud. Protocolo de

- Vigilancia en Salud Pública, Intento de suicidio. Bogotá, 2016

- Ministerio del Interior y de Justicia y Ministerio de Salud y Protección Social (2008)Mrazek, P. J. y Haggerty, R. (1994). Reducing risks for mental disorders: Frontiersfor preventive intervention research. Washington: National Academy Press

- OrganizaciónMundial de la Salud (2022) Disponible en https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response#:~:text=La%20salud%20mental%20es%20un%20estado%20de%20bienestar%20en%20el,de%20contribuir%20a%20su%20comunidad.

- Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Panamericana de la Salud (OPS), Consecuencias para la salud. En: Hojas informativas para comprender y abordar la violencia contra las mujeres. Citado de Alcaldía Mayor de Bogotá, Secretaría Distrital de la Mujer. (s.f.). Guía técnica "El derecho de las mujeres a una vida libre de violencias: Herramientas prácticas para su reconocimiento y garantía".

- Organización Mundial de la Salud. (1978) Declaración de Alma-Ata.

- Organización Mundial de la Salud. (2013)Salud Mental. Guía del promotor comunitario

- Organización Mundial de la Salud. Plan de acción integral sobre salud mental 2013_2030

- Organización Mundial de la Salud. Suicidio. [En línea] Salud, Organización Mundialde la Salud, 24 de agosto de 2018. [Citado el: 28 de abril de 2022.] https:// https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide

- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2005)Declaración de Montevideo.

- Plan Distrital de Seguridad Vial 2017-2026, Secretaría Distrital de Movilidad. https://www.movilidadbogota.gov.co/web/sites/default/files/Paginas/23-09-2021/plan_distrital_de_seguridad_vial_2017-2026.pdf

- Plan Nacional de Seguridad Vial (2011-2021) Ministerio de transporte) https://www.mintransporte.gov.co/publicaciones/3239/plan-nacional-de-seguridad-vial/

- Política pública de mujer y equidad de género

- Rossel, C (2016). Asuntos de género: Desafíos demográficos para la organización social del cuidado y las políticas públicas. Publicación de las Naciones Unidas ISSN1564-4170 Sáiz, J.; Giner, J. y Bobes, J. (2011). Suicidio y psiquiatría. Recomendaciones preventivas y de manejo del comportamiento suicida. Triacastela.

- Sanabria-Mazo, J. P., Useche-Aldana, B., Ochoa, P. P., Rojas-Gualdrón, D. F. y Sanz, A. (2021). Impacto de la pandemia de COVID-19 en la Salud Mental enColombia. Editorial CES.

- Secretaría Distrital de Ambiente (2022). Enfoque Ambiental Para La FormulaciónDe Políticas Pública.

- Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte y el Instituto Distrital de Recreación yDeporte, 2022, encuesta calidad de vida 2021-2022, disponible en https://culturaciudadana.gov.co/sites/default/files/2022-05/Resultados%20encuesta%20calidad%20de%20vida%202021%20publicar.pdf Secretaría Distrital de la Mujer (2019). Manual de Atención con Enfoque Psicosocial.Bogotá D.C.

- Secretaría Distrital de la Mujer (2020). Análisis de ciudad 25, Boletín informativo de la Secretaría Distrital de la Mujer ¿Qué pasó con las mujeres en Bogotá durante el primer año de pandemia? Recuperado de https://omeg.sdmujer.gov.co/index.php/mediciones/publicaciones/boletin

- Secretaria Distrital de Planeación (2017) Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito. Secretaría Distrital de Planeación.

- Secretaria Distrital de Planeación (2020) concepto unificado sobre el plan de acciónde la Política Pública de Salud Mental 2015- 2025, radicado 2-2020-17208 del 01/04/2020

- Secretaría Distrital de Salud (2005). Por el derecho al desarrollo de la

autonomía:Política Distrital de Salud Mental. Bogotá, D. C.: Secretaría Distrital de Salud de Bogotá.

- Solitario, R.; Garbus, P. y Stolkiner, A. (2007). Atención Primaria en Salud e Interdisciplina: dos componentes clave para las reformas en Salud Mental. En Revista de la Asociación Médica de Bahía Blanca 17(3):63-7

- UNICEF (2006). Aúnan esfuerzos para frenar la explotación sexual de niños, niñasy adolescentes. En La niñez es noticia 4(7).

- Velzeboer, m (2003) La violencia contra las mujeres, responde el sector salud. Publicación ocasional N° 12

FORMATO DEI PLAN DE ACCION POLITICAS PÚBLICAS

Política Públ ca Distr tal de Salud Mental

Decreto vdo. DDHPDE Cto Distr tal No : 24

Prob l ma de ac ón ambi :

Prob l ma de sal ud(causa) e del Plan de Acción :

Ob ti vo Gen. De Sal

Ver tor corresponde a l:	Educación	**Entidad a l:**	Secre taría de Educación Distr tal			**Entidad lider:**	Secretaría Distrital de Salud																						
Ver tor corresponde a l:		**Entidad 2:**		**Ver tor corresponde a l:**	Social	**Entidad 3:**	Secretaría Distrital de la Integración Social		**Ver tor corresponde a l:**	Ambiente	**Entidad 3**	Jardín Botánico de Bogotá		**Ver tor corresponde a l:**	Cultura	**Entidad 4:**	IDARTES	**Ver tor corresponde a l:**	Movilidad	**Entidad 5:**	Secretaría Distrital de Movilidad							

Objet vo General de la Política Pública a Promover la garantía del derecho a la Salud Mental como una prior dad de la población del Distrito Capital ames ntizar los procesos sectoriales, transectoriales y comunitarios y ami norando los dos de ri sgo que contribuyan al bienestar e mocional y al mejoramiento de la calidad de vida.

Objet vo espe cífico	**Impa cto de ncia relativa(del objetivo esperd ado (%)**	**Ti do dicad ores de resultad o**			**Línea base**		**Tiempos de ejecución**						**Valores anuales de meta finales**									**Ti do dicad ores de product os**				
		Meta finale esperadas	**Impa cto cuantitativo d el resultado (%)**	**Nombre del indicador de resultado**	**Fórmula del indicador de resultados**	**Enfoque**	**Tipo de asignación**	**Valor**	**Año**	**Fecha de ric o**	**Fecha de finalización**	**Meta 2023**	**Meta 2024**	**Meta 2025**	**Meta 2026**	**Meta 2027**	**Meta 2028**	**Meta 2029**	**Meta 2030**	**Meta 2031**	**Meta 2032**	**Meta de resultado Final**	**Produ cto programado**	**Ver tores ta esta fina nciados (%)**	**Nombre del indicador de product o**	**Fórmula del indicador de produ cto**
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.1 Incremento de la atención efectiva en salud mental a casos derivados de acciones de promoción y prevención.	18%	Proporción de casos nuevos consultas días o tardías de salud mental con ate nción efectiva	Número de usuarios con atención efectiva y oportuna en la RIAPS en la ruta de salud mental EAPB y agenciones, accidentes y traumas. Número total de usuarios con activación de la ruta de salud mental en IPSs y ag rencias, accidentes y trau mas * 100	Poblacional, diferencial y de g ineros	Creciente	20%	2022	1/01/2023	31/12/ 032	30%	40 %	50%	60%	70%	80%	90%	90%	100 %	1.1.1. Acciones cuidado ras de la salud mental a la convivencia social y el bienestar e mocional con enfoque pa ticipativo al diferencial y de género y en los entornos de vida cotidiana	5%	Porcentaje de nuevas beneficiadas con acciones de fortalecimiento de la salud mental y de la convivencia social.	Sumatoria de personas nuevas beneficiadas con acciones de fortalecimiento de la salud mental y de la convivencia social.
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.1 Incremento de la atención efectiva en salud mental a casos derivados de acciones de promoción y prevención.	18%	Proporción de casos nuevos consultas días o tardías de salud mental con ate nción efectiva	Número de usuarios con atención efectiva y oportuna en la RIAPS en la ruta de salud mental EAPB y agenciones, accidentes y traumas. Número total de usuarios con activación de la ruta de salud mental en IPSs y ag rencias, accidentes y trau mas * 100	Poblacional, diferencial y de g ineros	Creciente	2.0%	2022	1/01/2023	31/12/ 032	30%	40 %	50%	60%	70%	80%	90%	90%	100 %	1.1.2. Estr ategias interactor ia tr a Re habilitación Basada en la Comun idad en salud mental	5%	Núm ero de personas que acceden a los gr upos de apo yo a de equip mutua de la RBC a n salud mental	Sumatoria de personas que acceden a los gru pos de apoyo a d e equip mutua de la RBC a n salud mental
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.1 Incremento de la atención efectiva en salud mental a casos derivados de acciones de promoción y prevención.	18%	Proporción de casos nuevos consultas días o tardías de salud mental con ate nción efectiva	Número de usuarios con atención efectiva y oportuna en la RIAPS en la ruta de salud mental EAPB y agenciones, accidentes y traumas. Número total de usuarios con activación de la ruta de salud mental en IPSs y ag rencias, accidentes y trau mas * 100	Poblacional, diferencial y de g ineros	Creciente	2.0%	2022	1/01/2023	31/12/ 032	30%	40 %	50%	60%	70%	80%	90%	90%	100 %	1.1.3. Ter apias de Naturaleza pa ra el bienestar e mocional	3 %	Núm ero de pa rticip antes de ter apias de natura leza	Sumatoria de pa rticipan tes a las terapias de n aturaleza
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.1 Incremento de la atención efectiva en salud mental a casos derivados de acciones de promoción y prevención.	18%	Proporción de casos nuevos consultas días o tardías de salud mental con ate nción efectiva	Número de usuarios con atención efectiva y oportuna en la RIAPS en la ruta de salud mental EAPB y agenciones, accidentes y traumas. Número total de usuarios con activación de la ruta de salud mental en IPSs y ag rencias, accidentes y trau mas * 100	Poblacional, diferencial y de g ineros	Creciente	2.0%	2022	1/01/2023	31/12/ 032	30%	40 %	50%	60%	70%	80%	90%	90%	100 %	1.1.4. Jornada sal e promoción e derechos sexuales y reproductivos en e ntornos E ducativos	4 %	Per sonas de instituciones educativas oficiales formada s en temas de prom ación de derechos sexuales y de rechos rep productivos	Número de colegios oficiales del Chá rda con implementa ción e a través de promoción de derechos sexuales y derechos reproductivos * Total de colegios oficiales en Engativá * 100
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.1 Incremento de la atención efectiva en salud mental a casos derivados de acciones de promoción y prevención.	18%	Proporción de casos nuevos consultas días o tardías de salud mental con ate nción efectiva	Número de usuarios con atención efectiva y oportuna en la RIAPS en la ruta de salud mental EAPB y agenciones, accidentes y traumas. Número total de usuarios con activación de la ruta de salud mental en IPSs y ag rencias, accidentes y trau mas * 100	Poblacional, diferencial y de g ineros	Creciente	2.0%	2022	1/01/2023	31/12/ 032	30%	40 %	50%	60%	70%	80%	90%	90%	100 %	1.1.5. Orientación psicológica a personas víctimas de violencias sexua e través del Ce ntro de Orientación psicológica en el Centro de Orientación psicológica a Víctimas de Delitos Violen tos - CRAV	2 %	Per sonas de jemisn as e dirig o de at ión de ca sos ya re cibidos en orientación psicológica en el Centro de Orientación psicológica a Víctimas de Delitos Violen tos - CRAV	Núm ero de pa rsonas victim as de violencias sexua les que reciben orientación psicológica en el Centro d e Orientación psicológica a Víctimas de Delitos Violen tos - CRAV / Total de casos atendidos con orientación psicológica en el Centro de Orientación psicológica a Víctimas de Delitos Violen tos - CRAV y cumplen los req isitos de ingreso * 100
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.2 Tener en el Distrito Cap ital la red ima ge n de salud mental con ate nción efectiva	12%	Tasa de muerte por suicidio	Número de per sonas de 5 a 19 años que reporta dos en Bd gold por el INM. - CF ter as de persisto e nual / Total de la población distrital para el mismo periodo ano el. * 100.000 hb.	Poblacional, ter ritorial, diferenciall	Constante	9.1	2022	1/01/2023	31/12/ 032	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	1.2.1. Acciones par a el fortalecimiento de habilidades psicoafectivas para la vida	5 %	Núm ero de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y familias con fortalecimiento a habilidades adaptativas y psicosociales	Sumatoria de niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y familias con fortalecimiento de habilidades adaptativas y psicosociales.
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.2 Tener en el Distrito Cap ital la red ima ge n de salud mental con ate nción efectiva	12%	Tasa de muerte por suicidio	Número de per sonas de 5 a 19 años que reporta dos en Bd gold por el INM. - CF ter as de persisto e nual / Total de la población distrital para el mismo periodo ano el. * 100.000 hb.	Poblacional, ter ritorial, diferenciall	Constante	9.1	2022	1/01/2023	31/12/ 032	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	1.2.2. Plan di ferencial de prevención y atención a la cond ucta suicida a n enfoque p oblacio nal, diferencial y de gé nero	4 %	Núm ero de pe rsonas beneficiarias del plan de aten ción intersectorial de Prevención y Atención a la Con ducta Suicida	Sumatoria de pe rsonas beneficiadas del plan de atención intersectorial de Prevención y Atención a la Con ducta Suicida
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.2 Tener en el Distrito Cap ital la red ima ge n de salud mental con ate nción efectiva	12%	Tasa de muerte por suicidio	Número de per sonas de 5 a 19 años que reporta dos en Bd gold por el INM. - CF ter as de persisto e nual / Total de la población distrital para el mismo periodo ano el. * 100.000 hb.	Poblacional, ter ritorial, diferenciall	Constante	9.1	2022	1/01/2023	31/12/ 032	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	1.2.3. Jornada sal e promoción y pr evención de salud me ntal con estudiantes y docentes en t odo s los Educativos	3 %	Per sonas de instituciones educativas oficiales formada scon temas de promoción y prevención de la salud mental	Núm ero de instituciones educativas oficiales que participa n en jornadas de promoción y prevención de la salud mental / Total de colegios oficiales en Engativá * 100
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.2 Tener en el Distrito Cap ital la red ima ge n de salud mental con ate nción efectiva	12%	Tasa de muerte por suicidio	Número de per sonas de 5 a 19 años que reporta dos en Bd gold por el INM. - CF ter as de persisto e nual / Total de la población distrital para el mismo periodo ano el. * 100.000 hb.	Poblacional, ter ritorial, diferenciall	Constante	9.1	2022	1/01/2023	31/12/ 032	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	1.2.4. Jornada sal e promoción y pr evención de la salud m ental realizadas en el ma rco de la Estaa de familias en el discurso el Educativos	3 %	Per sonas de instituciones educativas oficiales del Distrito que implementan escuela de familia s	Núm ero de instituciones educativ as oficiales del Distrito que implementa nescuela de familias/ Total de colegios oficiales en Engativá * 100
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.3 Incremento en las atenciones en salud mental en casos de consulta y de ma da salud mental.	30%	Porcentaje de casos de servicios de salud mental en con ta ba sistema	Número de atenciones en salud mental tanto en el primer Nivel como en el segundo y tercer nivel de atención en salud mental en el año* 100	Enfoque de ri esgo	Creciente	3.2	2022	1/01/2023	31/12/ 032	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,1	1.3.1Ruta integral de atención de pr oblemas, trastor nos mentales y sustancias psicoactivas en el Distrito Capital	4 %	Por ce ntaje de implementa ción de la ruta de atención integral de problemas, t rastornos men tales y sustancias psicoactivas en el Distrito Capital	Sumatoria del porcentaje de las rutas diseñadas y en implementación de la Ruta de Salud mental en el D.C.
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.3 Incremento en las atenciones en salud mental en casos de consulta y de ma da salud mental.	30%	Porcentaje de casos de servicios de salud mental en con ta ba sistema	Número de atenciones en salud mental tanto en el primer Nivel como en el segundo y tercer nivel de atención en salud mental en el año* 100	Enfoque de ri esgo	Creciente	3.2	2022	1/01/2023	31/12/ 032	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,1	1.3.2. Unidades Móviles de atención en salu d con enfasis en salud m ental	4%	Por ce ntaje de usuar ios a n atención efectiva en salud m ental por unidades móviles	Núm ero de usua rios con atención efectiva por parte de unidades móviles general y psicología en las m añ anas de la tención en salud por salud mental / Número total de usuarios con f rangos en salud men tal * 100
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.3 Incremento en las atenciones en salud mental en casos de consulta y de ma da salud mental.	30%	Porcentaje de casos de servicios de salud mental en con ta ba sistema	Número de atenciones en salud mental tanto en el primer Nivel como en el segundo y tercer nivel de atención en salud mental en el año* 100	Enfoque de ri esgo	Creciente	3.2	2022	1/01/2023	31/12/ 032	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,1	1.3.3. Ate nción integral a víctimas de violencia sexual negli gencia y violencias adopta da desde la resolución 459 de 2012, en IPS priorizadas.	2 %	Núm ero de personas atendidas en el marco de la estrategia de atención integral a víctimas de violencia sexual según modelo de resolución 459 de 2012, en IPS priorizadas.	Perso nas que acumulan de la ong ma ne atención del pro tocolo de atención a víctimas d e v io le ncia sexual tal según desde la resolución 459 de 2012, en IPS priorizadas.
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.3 Incremento en las atenciones en salud mental en casos de consulta y de ma da salud mental.	30%	Porcentaje de casos de servicios de salud mental en con ta ba sistema	Número de atenciones en salud mental tanto en el primer Nivel como en el segundo y tercer nivel de atención en salud mental en el año* 100	Enfoque de ri esgo	Creciente	3.2	2022	1/01/2023	31/12/ 032	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,1	1.3.4 Ate nción par a personas con ideación suicida en el marco de la estrategia de atención integral a víctimas de violencia sexual según modelo de resolución 459 de 2012, en IPS priorizadas.	4 %	Por ce ntaje de casos con ideación suicida en el marco de la estrategia de atención integral a víctimas de violencia sexual según modelo de resolución 459 de 2012, en IPS priorizadas.	Núm ero de casos con ideación suicida en el marco de la estrategia de atención integral a víctimas de violencia sexual según modelo de resolución 459 de 2012, en IPS priorizadas.
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.3 Incremento en las atenciones en salud mental en casos de consulta y de ma da salud mental.	30%	Porcentaje de casos de servicios de salud mental en con ta ba sistema	Número de atenciones en salud mental tanto en el primer Nivel como en el segundo y tercer nivel de atención en salud mental en el año* 100	Enfoque de ri esgo	Creciente	3.2	2022	1/01/2023	31/12/ 032	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,1	1.3.5. Ate nción domiciliaria ressitiva en salud men tal en el marco de la Guía M hGap (Ment al Health Gap Action Progr amme).	3 %	Per son tipo de usuarios con t ratamiento ha mitrado por Psicología	Núm ero de usuar ios con tratamiento ha mitrado por psicología / Número total de u a atención que ingre so a n ales con diagnóstico de Salud Me ntal * 100
1.Consolidar pro gramas y servicios de atención integral, integrados y de calidad en Salud Mental	60 %	1.3 Incremento en las atenciones en salud mental en casos de consulta y de ma da salud mental.	30%	Porcentaje de casos de servicios de salud mental en con ta ba sistema	Número de atenciones en salud mental tanto en el primer Nivel como en el segundo y tercer nivel de atención en salud mental en el año* 100	Enfoque de ri esgo	Creciente	3.2	2022	1/01/2023	31/12/ 032	3,2	3,3	3,4	3,5	3,6	3,7	3,8	3,9	4	4,1	4,1	1.3.6Continuación a la toma de ac ceso en salud m ental con pa rte de las Empr esas Adm inistra doras de Planes de Beneficios	2 %	Per son tipo de la ma que da efectiva por parte de la EAPB a los usuarios de Salud Mental notificados por presentar barre ras en salud	Núm ero de casos con el enfoque de atención integ ral de pro ble mas, trastor nos mentales, sustancias psicoactivas y que ingresan por la dirección de usuarios mental / Número total de usuarios que ingresan por la dirección de usuarios mental / Hó mero total de usuarios que ingresan por la dirección de usuarios mental / Hó mero total de usuarios que ingresan por la dirección de usuarios mental / Hó mero

Costo s sobre ainos y Nuc sinos a diag nóstico																									
2026				2027				2029				2029				2030				2031				2032		
Costo Est imado	Reco noc dogo nible	Fue nte d e finan ciación	Cd digo Proyecto de la ventan a	Costo Est imado	Reco noc dogo nible	Fue nte d e finan ciación	Cd digo Proyecto de la ventan a	Costo Est imado	Reco noc d isgo nible	Fue nte d e finan ciación	Cd digo Proyecto de la ventan a	Costo Est imado	Reco noc d isgo nible	Fue nte d e finan ciación	Cd digo Proyecto de la ventan a	Costo Est imado	Reco noc d isgo nible	Fue nte d e finan ciación	Cd digo Proyecto de la ventan a	Costo Est imado	Reco noc d isgo nible	Fue nte d e finan ciación	Cd digo Proyecto de la ventan a	Costo Est imado	Reco noc d isgo nible	Fue nte d e finan ciación
$ 5.1 48		Inversión		$ 5.1 48		Inversión		$ 5.1 48		Inversión		$ 5.1 48		Inversión		$ 5.1 48		Inversión		$ 5.1 48		Inversión		$ 5.1 48		Inversión
$ 593		Inversión		$ 593		Inversión		$ 593		Inversión		$ 593		Inversión		$ 593		Inversión		$ 593		Inversión		$ 593		Inversión
$ 31.5		Inversión		$ 31.5		Inversión		$ 31.5		Inversión		$ 31.5		Inversión		$ 31.5		Inversión		$ 31.5		Inversión		$ 31.5		Inversión
$ 633		Inversión		$ 633		Inversión		$ 633		Inversión		$ 633		Inversión		$ 633		Inversión		$ 633		Inversión		$ 633		Inversión
$ 1. 805		Inversión		$ 1.8 05		Inversión		$ 1.8 05		Inversión		$ 1.8 05		Inversión		$ 1.8 05		Inversión		$ 1.8 05		Inversión		$ 1.8 05		Inversión
$ 3. 244		Inversión		$ 3. 244		Inversión		$ 3.2 44		Inversión		$ 3.2 44		Inversión		$ 3.2 44		Inversión		$ 3.2 44		Inversión		$ 3.2 44		Inversión
$11. 177		Inversión		$11. 177		Inversión		$11. 177		Inversión		$11. 177		Inversión		$11. 177		Inversión		$11. 177		Inversión		$11. 177		Inversión
$941		Inversión		$941		Inversión		$941		Inversión		$941		Inversión		$941		Inversión		$941		Inversión		$941		Inversión
$400		Inversión		$400		Inversión		$400		Inversión		$400		Inversión		$400		Inversión		$400		Inversión		$400		Inversión
$48		F uncionamiento		$48		F uncionamiento		$48		F uncionamiento		$48		F uncionamiento		$48		F uncionamiento		$48		F uncionamiento		$48		F uncia namiento
$1.016		Inversion		$ 1.016		Inversion		$ 1.016		Inversion		$ 1.016		Inversion		$ 1.016		Inversion		$ 1.016		Inversion		$ 1.016		Inversion
$41		F uncionamiento		$41		F uncionamiento		$41		F uncionamiento		$41		F uncionamiento		$41		F uncia namiento		$41		F uncia namiento		$41		F uncia namiento
$ 24.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compr ometer		$ 24.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compr ometer		$ 24.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compr ometer		$ 24.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compro meter		$ 24.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compro meter		$2 4.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compro meter		$2 4.390		F12 - Aporte Ordinario -Ctr os del Distrito Para Compro meter
$ 7.679		Inver sión		$ 7.679		Inver sión		$ 7.679		Inver sión		$ 7.679		Inver sión		$ 7.679		Inver sión		$ 7.679		Inver sión		$7. 679		Inver sión
$97		Aporte s ntinario		$97		Aporte s ntinario		$97		Aporte s ntinario		$97		Aporte s ntinario		$97		Aporte s ntinario		$97		Aporte s ntinario		$97		Aporte s ntinario
$48		Inversion		$48		Inversion		$48		Inversion		$48		Inversion		$48		Inversion		$48		Inversion		$48		Inversion
$1.11		Inversión		$1.11		Inversión		$ 1.11		Inversión		$ 1.11		Inversión		$ 1.11		Inversión		$ 1.11		Inversión		$ 1.11		Inversión
$ 2. 109		F uncionamiento		$ 2. 109		F uncionamiento		$ 2. 109		F uncionamiento		$ 2. 109		F uncia namiento		$ 2. 109		F uncia namiento		$2. 109		F uncia namiento		$ 2. 109		F uncia namiento
$4.5		Inversión		$4.5		Inversión		$4.5		Inversión		$ 4.5		Inversión		$ 4.5		Inversión		$ 4.5		Inversión		$ 4.5		Inversión
$49		Funcionam ien to		$49		Funcionamien to		$49		Funcionamien to		$49		Funcionamient o		$49		Funcionamient o		$49		Funcionamient o		$49		Funcionamiento
$ 1.016		Funcionamien to		$ 1.016		Funcionamien to		$ 1.016		Funcionamien to		$ 1.016		Funcionamient o		$ 1.016		Funcionamient o		$1. 016		Funcionamiento		$ 1.016		Funcionamient o
$ 1.341		Inversión		$ 1.341		Inversión		$ 1.341		Inversión		$ 1.341		Inversión		$ 1.341		Inversión		$1. 341		Inversión		$1. 341		Inversión
$876		Aporte s ntinario		$876		Aporte s ntinario		$876		Aporte s ntinario		$876		Aporte s ntinario		$876		Aporte s ntinario		$876		Aporte s ntinario		$876		Aporte s ntinario
												$ 3.372														
$ 11.143		Inversión		$ 11.143		Inversión		$ 11.143		Inversión		$11. 143		Inversión		$1 1.143		Inversión		$1 1.143		Inversión		$11. 143		Inversión
$81		Inversión		$81		Inversión		$81		Inversión		$81		Inversión		$81		Inversión		$81		Inversión		$81		Inversión

	Responsable de la ejecución							Corresponsables de la ejecución					
Código Proyecto de Inversión	Costo total	Sector	Entidad	Dirección/Subdirección/Grupo/Unidad	Persona de contacto	Teléfono	Correo electrónico	Sector	Entidad	Dirección/Subdirección/Grupo/Unidad	Persona de contacto	Teléfono	Correo electrónico
	$ 51.480	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes en Salud	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090	AMArdila@saludcapital.gov.co						
	$ 5.930	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes en Salud	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090	AMArdila@saludcapital.gov.co						
	$ 346,5	Ambiente	Jardín Botánico de Bogotá	Subdirección Educativa y Cultural	Tania Elena Rodríguez Angarita	4377060	correspondenciaeducativa@jbb.gov.co						
	$ 6.330	Educación	Secretaría de Educación	Oficina para la Convivencia Escolar	Andrés Felipe Avendaño Herrera	3241000	afavendano@educacionbogota.gov.co						-
	$ 18.650	Movilidad	Secretaría Distrital de Movilidad	Dirección de Atención al Ciudadano	Mijail Enrique Montiel Sandoval-Sandra Angelica Gonzalez Bañan	3014893683 - 3057918097	mmontiel@movilidadbogota.gov.co / sagonzalez@movilidadbogota.gov.co						
	$32.440	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes en Salud	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090	AMArdila@saludcapital.gov.co						
	$111.770	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Susecretaría de Salud Pública	Manuel Gonzalez	3649090	Ma1gonzalez@saludcapital.gov.co	Educación	Secretaría de Educación del Distrito	Dirección de participación y relaciones interinstitucionales - Sistema de alerta			sistemadealertas@educacionbogota.gov.co
	$5.410	Educación	Secretaría de Educación	Oficina para la Convivencia Escolar	Andrés Felipe Avendaño Herrera	3241000	afavendano@educacionbogota.gov.co						-
	$4.500	Educación	Secretaría de Educación	Oficina para la Convivencia Escolar	Andrés Felipe Avendaño Herrera	3241000	afavendano@educacionbogota.gov.co						-
	$480	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Dirección de Provisión de Servicios	Eliana Hurtado Sepulveda	3649090 ext 9512	ehurtado@saludcapital.gov.co						
	$10.160	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Dirección de Análisis de Entidades Publicas del Sector Salud - DAEPDSS	Liliana Andrea Ortiz Valderrama	3128232818	Laortiz@saludcapital.gov.co						-
	$410	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Dirección de Provisión de Servicios	Fernando Aníbal Peña	3649090 ext 9511	fapena@saludcapital.gov.co						NA
	$243.900	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección Centro Regulador de Urgencias y Emergencias	Diana Constanza Rodríguez Posso	3649090	dlrodriguez@saludcapital.gov.co						-
	$76.780	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subsecretaría de Gestión Territorial, Participación Social y Servicio a la Ciudadanía	Johanna Andrea Torres	3649090	jaltorres@saludcapital.gov.co						-
	$970	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Dirección de Aseguramiento y garantía a la salud / Subsecretaría de Servicios de Salud y Aseguramiento	Martha Patricia Becerra y/o Jose Vicente Guzman	3649090 ext 9490	mpbecerra@saludcapital.gov.co - jvguzman@saludcapital.gov.co						
	$480	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Dirección de Provisión de Servicios	Eliana Hurtado Sepulveda	3649090 ext 9512	ehurtado@saludcapital.gov.co						
	$11,10	Integración Social	Secretaría Distrital de Integración Social	Subdirección para la Familia	Omaira Ordoz Rodriguez	3379797	oordoz@sdis.gov.co	Salud	Secretaría de Salud				
	$21.590	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes en Salud	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090 Ext 9085	AMArdila@saludcapital.gov.co	Cultura	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento Cultural	Luis Felipe Calero		luis.calero@scrd.gov.co
	$45	Cultura	Idartes	Oficina de Comunicciones	Paola Andrea Mendez Hernandez	6013795750	paola.mendez@idartes.gov.co	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes	Adriana Ardila Sierra	3649090	AMArdila@saludcapital.gov.co
	$490	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subsecretaría Dirección de Participación Social Gestión Territorial y Transectorialidad.	Julian Alfonso Orjuela Benavidez	3649090 Ext 9404	JAOrjuela@saludcapital.gov.co	Mujer	Secretaría de la Mujer	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación			
	$9.144	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subsecretaría Dirección de Participación Social Gestión Territorial y Transectorialidad.	Julian Alfonso Orjuela Benavidez	3649090 Ext 9404	JAOrjuela@saludcapital.gov.co	Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer	Dirección de Sistema de Cuidado			
	$12.069	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes en Salud	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090	AMArdila@saludcapital.gov.co	Mujer	Secretaría Distrital de la Mujer	Dirección de Territorialización de Derechos y Participación			
	$8.760	Salud	Centro de Educación e Investigación en Salud CDEIS Secretaría Distrital de Salud	Subsecretaría de Planeación y Gestión Sectorial, Subdirección de Gestión del Riesgo en Emergencias y Desastres - DUES	Salome Valencia José Octavio López	3649090ext 9005	spvalencias@saludcapital.gov.co jolopezc@saludcapital.gov.co						
	$6.744	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Vigilancia en Salud Pública	Sol Yiber Beltrán Aguilera	3649090	syberltranm@saludcapital.gov.co	Mujer	Secretaría de la Mujer	Dirección de Derechos y Diseño de Política			
	$111.430	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Vigilancia en Salud Pública	Sol Yiber Beltrán Aguilera	3649090	syberltran@saludcapital.gov.co	Salud	Secretaría Distrital de Salud	Subdirección de Determinantes en Salud	Adriana Mercedes Ardila Sierra	3649090	AMArdila@saludcapital.gov.co
	$810	Educación	Secretaría de Educación	Oficina para la Convivencia Escolar	Andrés Felipe Avendaño Herrera	3241000	afavendano@educacionbogota.gov.co	Educación	Secretaría de Educación	Dirección de Participación y relaciones interinstitucionales - Sistema de Alerta			

$ 741.129,6

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1.1	
Información general	***Nombre del indicador***	Proporción de usuarios canalizados a la ruta de salud mental con atención efectiva
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado da cuenta de la proporcion de usuarios con necesidades de atención en salud mental que son identificados en las diferentes estrategias o acciones que se desarrolloan en el marco de la implementación de los productos y que surten un proceso de canalización y activación de ruta a través del Sistema Integral de Referencia y Contrarrefencia - SIRC y que tienen atención efectiva.
	Indicador del PDD	Programa de salud mental inprementado — ***Código Meta*** 76 — A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población
	Sector responsable	Salud — ***Entidad*** Secretaria de Salud
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	EAPB e Instituciones de Servicios de Salud — Entidad Subredes Prestadoras de Servicios de Salud — Entidad Entidad
	Descripción del indicador	Hace referencia a la cantidad de usuarios que se identifican con necesides de atención en salud mental y a quienes se les realiza la canalización y activación de la ruta de salud mental, consumo de SPA o agresiones, accidentes y traumas (para diferentes tipos de violencia) a través del Sistema Integral de Referencia y Contrarrefencia SIRC y que reciben atención efectiva. En ese sentido se entiende la canalización como el conjunto de actividades que se realizan en el marco de la ejecución de otros procedimientos o intervenciones del PIC orientados a gestionar el acceso efecetivo de los individuos, familia y comunidades a los servicios sociale y de salud El seguimiento se realiza a través del Sistema Integral de referencia y contratteferencia (SIRC) el cual es un aplicativo que permite consolidar la información de la canalización para registrar, consultar, analizar, consolidar y controlar la información. A través del SIRC se articulan las intervenciones indiovidiales y colectivas, se identifiica, gestiona y realiza seguimiento a las canalizaciones que se derivan a las EAPB - Empresas Administradoras de Planes de Beneficio y servicios sociales. De total de canalizaciones que se activan a través del SIRC se realiza seguimiento a la gestión y se entiende como usuario atendido o con atención efectiva aquel que cuente con el soporte del servicio de salud al que accedio la persona, familia o comunidad A través este resultado se da respuesta a la estrategia Fortalecimiento de acciones de detección e intervención temprana de riesgos en salud mental y epilepsia en la atención de medicina general, gineco obstetricia, pediatria y medicina interna, del eje de Prevención de los problemas de salud mental individuales y colectivos así como de los trastornos mentales y epilepsia de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución 4886 de 2018).
Medición	***Enfoque***	Poblacional, diferencial, de género
	Formula	(Número de usuarios con atención efectiva por parte de la EAPB en a ruta de salud mental SPA y Agresiones, accidentes y traumas / número total de usuarios con activación dea ruta de salud mental SPA y Agresiones, accidentes y traumas) x 100
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X (Cuál? Proporción de usuarios); Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral X; Anual
	Línea Base (LB)	LB 20% — Fecha de LB 2022 — Fuente LB SIRC
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 — Año Fin 2032
	Metas	Año 1: 30% — Año 2: 40% — Año 3: 50% — Año 4: 60% — Año 5: 70% Año 6: 80% — Año 7: 80% — Año 8: 90% — Año 9: 90% — Año 10: 100% Año 11 — Año 12 — Año 13 — Año 14 — Año … Año … — Final: 100%
	Territorialización del indicador	Sí — No x — Nivel: Distrito — Cúal?
	Metodología de medición	Las personas identificadas con riesgo en salud mental, durante el desarrollo de las acciones colectivas, son direccionadas a la atención individual mediante el diligenciamiento de instrumentos establecidos para ello y puesto en conocimiento de las Empresas Administradoras de Planes de Benficios (EAPB), quienes son responsables de garantizar la atención individual y registrar la misma en el aplicativo del Sistema Integral de Referencia y Contrareferencia -SIRC- La medición posterior se hará a través de la información de las activaciones de la ruta de salud mental, SPA y de agresiones, accidentes y traumas y cruzandolo con la variable respuesta efectiva, registrada y consolidada a través del -SIRC- filtrando - Usuario atendido (Soporte del servicio de salud al que accedió la persona, familia o comunidad) o el equivalente.
	Fuentes de información	SIRC (Sistema Integral de Referencia y Contrareferencia)
	Dias de rezago	90
	Serie disponible	2022
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Marcela Martinez Contreras
	Cargo:	Subdirectora de acciones colectivas
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud
	Dependencia:	Subdirección de acciones coletivas
	Correo electrónico:	M1Martinez@saludcapital.gov.co
	Teléfono:	3649090 Ext 9052
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud
Observaciones		

53037 100
11945 22,5

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.1				
Información general	***Nombre del indicador***	Personas beneficiadas con acciones de fortalecimiento en el cuidado de las salud mental y la convivencia social			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través del desarrollo de acciones cuidadoras de la salud mental, la convivencia social y el bienestar emocional en los diferentes entornos de vida cotidiana, es posible llevar a cabo la identificación de riesgos y activación de la ruta de atención en personas, familias o comunidades con riesgo de salud mental, consumo de SPA o agresiones, accidentes y traumas, incrementando la atención mediante la canalización y uso efectivo de los servicios de salud mental.			
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.			
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria de Educación Entidad	Secretaria de Integración Social Entidad	Subredes Integradas de Servicios de Salud Entidad	
	Descripción del indicador	Hace referencia a la cantidad de personas que participan de los procesos en los distintos entornos de vida cotidiana mediantes acciones individuales, familiares y comunitarias, para el fortalecimiento en el cuidado de la salud mental, la convivencia social y el bienestar emocional			
	Descripción del producto	Las acciones cuidadoras comprenderan la promoción del cuidado en salud mental que hace referencia a aquellas que se desarrollen para vincular a las personas a procesos que buscan mantener la salud mental a través de estrategias que incluyan el autocuidado físico y mental, la promoción de hábitos saludables, el manejo de emociones, pensamientos y comportamientos, estrategias para reducir riesgos y el cuidado mutuo entre otros elementos importantes para el desarrollo y mantenimiento del bienestar emocional en las personas. Tambien iincluyen acciones para la convivencia desde las cuales se podrán vincular a otros actores y sectores mediante procesos orientados al desarrollo de capacidades individuales y colectivas que reconozcan a los sujetos ejercer y gozar de los derechos estableciendo relaciones y contribuyendo a un tejido comunitario basado en la equidad y la dignidad. La promoción del involucramiento parental se expresará en la promoción de espacios de diálogo con las familias con el fin de orientar acciones que propician el apoyo, acompañamiento y construcción de relaciones de afecto, vínculos y relaciones que potencien la participación de madres, padres y cuidadores en la vida y cotidianidad de los niños, niñas y adolescentes. Así mismo, se fortaleceran habilidades psicosociales para la vida que son las competencias que permiten reconocer las capacidades, conductas y destrezas de las personas en los distintos momentos de vida para afrontar las experiencias identificando los recursos personales y los distintos determinantes sociales. De otra parte, el producto incluye dispositivos comunitarios para la educación en salud mental en el entorno comunitario como espacio relacional y los primeros auxilios psicológicos e intervención individual incluyendo la remisión oportuna a los servicios sanitarios y a los servicios sociales. A través de este producto se da respuesta al Eje de Promoción de la convivencia y la salud mental de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018), destacando las estrategias de: generación y fortalecimiento de entornos resilientes, saludables y protectores que promueven estilos de vida saludables, promoción del involucramiento parental y la educación en habilidades psicosociales para la vida.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incrementar la atención efectiva en salud mental a partir del fortalecimineto de las acciones depromoción y prevenciónn de eventos prioritarios y trastornos mentales y del comportamiento			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3.4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Poblacional, diferencial, de género			
	Fórmula de cálculo	Sumaroria de personas beneficiadas con acciones de fortalecimiento en el cuidado de la salud mental y de la convivencia social			
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro: X Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Proporción de personas Programas Acuerdos Personas			
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral: X Anual			
	Línea Base (LB)	LB: 128000 Fecha de LB: 2022 Fuente LB: SEGPLAN . seguimiento acciones en entornos Plan de salud Pública de Intervenciones Colectivas (PSPIC) - Programa de salud mental			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 Año Fin: 2.032			
	Metas	Año 1: 128.000 Año 2: 256.000 Año 3: 384.000 Año 4: 512.000 Año 5: 640.000 Año 6: 768.000 Año 7: 896.000 Año 8: 1.024.000 Año 9: 1.152.000 Año 10: 1.280.000 Año 11 Año 12 Año 13 Año 14 Año … Año … Final: 1.280.000			
	Territorialización del indicador	Sí No: x Nivel: Distrito Cúal?			
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con el número de personas que participan en acciones de fortalecimiento en el cuidado de las salud mental y la convivencia social en los entornos de vida cotidiana			
	Fuentes de información	Sistema de información del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas SEGPLAN			
	Dias de rezago	60			
	Serie disponible	2022			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra			
	Cargo:	Subdirectora de Determinants en Salud			
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subdirección de Determinantes en Salud			
	Correo electrónico:	AMArdila@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones	***Observaciones***	Las acciones en el entorno educativo se realizan de manera articulada con la Secretaría Distrital de Educación, a través de las Direcciones Locales de Educación, priorizando las instituciones educativas a intervenir. De otra parte con la Secretaría Distrital de Integración Social se coordinan acciones para abordar la población beneficiaria de sus proyectos, entre ellas, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas mayores. El costeo del producto es constante y es el resultado de estimar los costos del talento humano (profesionales, profesionales especializados, técnico, universitarios, gestores comunitarios) que desarrolla las acciones cuidadoras de la salud mental en entornos como: educativo, institucional, laboral, comunitario, hogar y gestión de programas y eventos deinterés en salud pública, que hacen parte del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Los costos están sujetos al talento humano que se considere vincular al PSPIC para el desarrollo de las acciones de fortalecimiento en el cuidado de las salud mental y la convivencia social y será ajustado acorde a las necesidades identificadas en el territorio.			

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.2				
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas que asisten a los grupos de apoyo o de ayuda mutua de la RBC en salud mental			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través de la implementación de la estrategia intersectorial de Rehabilitación Basada en Comunidad se incentiva la conformación de redes de base comunitaria de personas y familias que presentan alguna afectación de la salud mental. Mediante esta estrategia se acompaña a las personas y a las familias que requieren apoyo desde la comunidad, más allá del servicio asistencial, brindando orientación y colaboración horizontal, para conformar redes de apoyo. En el trabajo de red se identifican personas que requieren atención y se realiza canalización a diferentes rutas de salud mental, incrementando el uso de diferentes servcicios.			
	Indicador del PDD	Programa de salud mental imprementado	***Código Meta***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.			
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Empresas Administradoras de Planes de Beneficios EAPB e Instituciones de Servicios de Salud Entidad	Subredes Integrales de Prestación de Servicios de Salud Entidad	 Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador da cuenta de la sumatoria de personas que asisten a grupos de apoyo o grupos de ayuda mutua que se desarrollen sectorial o intersectorialmente en el marco de la implementación de la estrategia de Rehabilitación Basada en Comunidad en Salud Mental.			
	Descripción del producto	La Rehabilitación Basada en Comunidad - RBC, es una estrategia multisectorial e integral que busca llevar a la práctica acciones de articulación entre diferentes actores (sociales, institucionales, intersectoriales, entre otros) involucrados en la rehabilitación y atención de los problemas, trastornos mentales y las afectaciones psicosociales, con el fin de generar procesos comunitarios de salud mental que descongestionen y complementen los servicios existentes, generando un proceso integral de salud mental capaz de responder a necesidades territoriales que redunden en la inclusión y participación de las personas en todos los aspectos de la vida comunal, igualdad de oportunidades y elimínción de barreras, disminución del estigma y discriminación, reducción de la pobreza y promoción y prevención en salud mental. Los grupos de apoyo de la RBC en salud mental son entendidos como espacios de interacción convocados y liderados por profesionales de la salud especializados y agentes de cambio, con previo entrenamiento para tal fin, en los cuales se crea un ambiente de acogida y confianza, se facilita el aprendizaje, la identificación y reactivación o puesta en marcha de los recursos emocionales, familiares, sociales, institucionales, entre otros con los que cuentan las personas con afectaciones psicosociales, problemas o trastornos mentales, sus familias y cuidadores para afrontar las situaciones conflictivas o amenazantes con las que se identifican o comparten. Por su parte, los grupos de ayuda mutua funcionan de forma autónoma, al margen de los profesionales y sin limitación temporal, aprovechando en mayor medida el potencial y los recursos de carácter informal procedentes de las fuertes relaciones establecidas entre sus miembros. A través de este producto, se da respuesta a la estrategia de rehabilitación basada en comunidad en salud mental del eje de Rehabilitacion Integral e Inclusión Social de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución 4886 de 2018) para las personas con problemas, trastornos mentales y con afectaciones psicosociales, sus familias y cuidadores en el marco de los principios de participación activa, efoque de derechos, fortalecimiento de la comunidad, desarrollo de alianzas y basado en necesidades.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incrementar la atención efectiva en salud mental a partir del fortalecimineto de las acciones depromoción y prevención de eventos prioritarios y trastornos mentales y del comportamiento			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3.4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Poblacional			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas que asisten a los grupos de apoyo o de ayuda mutua de la RBC en salud mental			
	Unidad de medida	Kilómetros ; Toneladas ; Programas ; Personas Hectáreas ; Habitantes ; Acuerdos Documento ; Estrategia Otro x ; Cuál? Grupos de apoyo o de ayuda mutua para la RBC Salud Mental			
	Periodicidad de medición	Mensual ; Trimestral ; Anual Bimestral ; Semestral x			
	Línea Base (LB)	LB ND ; Fecha de LB ND ; Fuente LB ND			
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 ; Año Fin 2.032			
	Metas	Año 1: 18.432 ; Año 2: 18.432 ; Año 3: 18.432 ; Año 4: 18.432 ; Año 5: 18.432 Año 6: 18.432 ; Año 7: 18.432 ; Año 8: 18.432 ; Año 9: 18.432 ; Año 10: 18.432 Año 11 ; Año 12 ; Año 13 ; Año 14 ; Año … Año … ; Final: 184.320			
	Territorialización del indicador	Sí x ; No ; Nivel: Localidad ; Cúal?			
	Metodología de medición	Las personas atendidas a través del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas, entorno comunitario, se registran en instrumentos definidos por la Secretaría Distrital de Salud. Este registro se consolida de manera mensual en el aplicativo GESI, por el ejecutor de las acciones, las Subredes Integradas de Servicios de Salud, que cubren las veinte localidades del Distrito. A partir de dichos registros se puede realizar análisis cualitativo y cuantitativo, destacando allí el número total de personas atendidas, y datos demográficos que se requieran.			
	Fuentes de información	Aplicativo GESI- Entorno comunitario			
	Días de rezago	60			
	Serie disponible	0			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra			
	Cargo:	Subdirectora de Determinantes en Salud			
	Entidad:	Seretaria Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subdirección de Determinantes en Salud			
	Correo electrónico:	AMArdila@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones		El costeo del producto es constante y es el resultado de estimar los costos del talento humano que desarrollan los grupos de apoyo o grupos de ayuda mutua que se desarrollen sectorial o intersectorialmente en el marco de la implementación de la estrategia de Rehabilitación Basada en Comunidad en Salud Mental. Los costos están sujetos al talento humano que se considere vincular al PSPIC para el desarrollo de las acciones de fortalecimiento en el cuidado de las salud mental y la convivencia social y será ajustado acorde a las necesidades identificadas en el territorio. Inicialmente la estrategia se ha venido implementando desde el sector salud pero en el marco del plan de acción de la política de salud mental se proyecta fortalecerla con la participación de otros sectores.			

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.3.				
Información general	***Nombre del indicador***	Número de participantes de terapias de Naturaleza			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través del desarrollo de terapias de naturaleza se fomenta el cuidado de la salud mental y el bienestar emocional			
	Indicador del PDD	Número de personas vinculadas a las estrategias de cultura, participación, educación ambiental, con enfoque territorial, diferencial y de género	***Código Meta PDD***	160	Vincular 3.500.000 personas a las estrategias de cultura ciudadana, participación, educación ambiental y protección animal, con enfoque territorial, diferencial y de género
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política			
	Programa (PDD)	Transformación cultural para la conciencia ambiental y el cuidado de la fauna doméstica			
	Sector responsable	Ambiente	***Entidad***	Jardín Botánico José Celestino Mutis JBB	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Jardín Botánico de Bogotá Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Mide el número de personas vinculadas a las terapias de Naturaleza			
	Descripción del producto	El programa Naturaleza, Salud y Cultura promueve el reencuentro entre el ser humano y la naturaleza, como estrategia de promoción de la salud y la educación ambiental en la ciudad, a través de inmersiones consientes (terapias de naturaleza) del contacto directo con el ambiente natural y el ser, actividades que son promovidas en las diferentes localidades con el fin de beneficiar a toda la población del distrito capital..			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incrementar la atención efectiva en salud mental a partir del fortalecimineto de las acciones depromoción y prevencióin de eventos prioritarios y trastornos mentales y del comportamiento			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Saludybienestar	**Meta ODS**	3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar	
Medición	***Enfoque***	Ambiental			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de participantes de terapias de Naturaleza			
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x			
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: x			
	Línea Base (LB)	LB: N.D. — Fecha de LB: N.D. — Fuente LB: n/a			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2032			
	Metas	Año 1: 3000; Año 2: 3000; Año 3: 2000; Año 4: 2000; Año 5: 2000 Año 6: 2000; Año 7: 2000; Año 8: 2000; Año 9: 2000; Año 10: 2000 Año 11; Año 12; Año 13; Año 14; Año … Año …: 2032 — Final: 22000			
	Territorialización del indicador	Sí; No: x — Nivel: — Cuál?: n/a			
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con el número de personas que asistan a las terapias de naturaleza, las cuales estaran reflejadas en los listados de asitencia.			
	Fuentes de información	Programa Naturaleza, Salud y Cultura			
	Días de rezago	5			
	Serie disponible	mar-23			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	TANIA ELENA RODRIGUEZ ANGARITA			
	Cargo:	Subdirectora Educativa y Cultural			
	Entidad:	Jardín Botánico José Celestino Mutis			
	Dependencia:	Subdirección Educativa y Cultural			
	Correo electrónico:	correspondenciaeducativa@jbb.gov.co			
	Teléfono:	4377060			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	JOSE ALBERTO AMAYA GONZALEZ			
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación			
	Entidad	Jardín Botánico José Celestino Mutis			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.4				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de instituciones educativas oficiales formadas en jornadas de promoción de derechos sexuales y derechos reproductivos .			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Las jornadas de promoción y prevención en el marco de los derechos sexuales y derechos reproductivos hacen parte de las acciones de promoción y prevención en salud mental y con el desarrollo de estas en las instituciones educativas es posible identificar de manera temprana necesidades de atención relacionadas con la salud mental de las comunidades educativas.			
	Indicador del PDD	Porcentaje de colegios públicos distritales con acompañamiento para el fortalecimiento de los proyectos de educación integral en sexualidad	***Código Meta PDD***	74	Implementar en el 100% de los colegios públicos la estrategia de prevención del embarazo adolescente, con enfoque en derechos sexuales y reproductivos a través de la articulación con la estrategia SEXPERTO, las escuelas de padres y las redes de práctica y aprendizaje constituidas por padres, madres y cuidadores.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política			
	Programa (PDD)	Prevención y atención de maternidad temprana			
	Sector responsable	Educación	***Entidad***	Secretaría de Educación Distrital	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Educación Distrital Entidad	Subredes Prestadoras de Servicios de Salud Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador evidencia el porcentaje de instituciones educativas formadas en jornadas de promoción de derechos sexuales y derechos reproductivos en las comunidades educativas del Distrito durante una vigencia			
	Descripción del producto	El producto da cuenta del porcentaje de instituciones educativas que participan de estrategia de promoción de derechos sexuales y derechos reproductivos. Se realizan capacitaciones en las instituciones educativas distritales sobre la conceptualización de derechos sexuales y derechos reproductivos; así como sobre diversidad e interseccionalidad. Los colegios serán acompañados en línea con la atención a casos que se relacionen con estas temáticas y de acuerdo con la demanda que se genere.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incrementar la atención efectiva en salud mental a partir del fortalecimineto de las acciones depromoción y prevencióin de eventos prioritarios y trastornos mentales y del comportamiento			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3.4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Enfoque de derechos, enfoque de género, enfoque diferencial			
	Fórmula de cálculo	Número de colegios oficiales del Distrito con implementación de jornadas de promoción de derechos sexuales y derechos reproductivos / Total de colegios oficiales en Bogotá*100			
	Unidad de medida	Kilómetros [ ] Toneladas [ ] Programas [ ] Personas [ ] Hectáreas [ ] Habitantes [ ] Acuerdos [ ] Documento [ ] Estrategia [ ] Otro [x] Cuál? Porcentaje de instituciones educativas distritales			
	Periodicidad de medición	Mensual [ ] Trimestral [ ] Anual [X] Bimestral [ ] Semestral [ ]			
	Línea Base (LB)	LB [ND] Fecha de LB [ND] Fuente LB [ND]			
	Año inicio - Año fin	Año inicio [2.023] Año Fin [2.032]			
	Metas	Año 1: 55% | Año 2: 60% | Año 3: 65% | Año 4: 70% | Año 5: 75% Año 6: 80% | Año 7: 85% | Año 8: 90% | Año 9: 95% | Año 10: 100% Año 11 | Año 12 | Año 13 | Año 14 | Año … Año … | Final: 100%			
	Territorialización del indicador	Sí [ ] No [X] Nivel: [ ] Cúal? [ ]			
	Metodología de medición	La Oficina para la Convivencia Escolar ha establecido un formulario virtual de registro de actividades para la recolección de la información relacionada con la realización de jornadas de promoción de derechos sexuales y derechos reproductivos en las instituciones educativas oficiales del distrito. De esta forma se garantiza el cargue oportuno, estandarizado y actualizado de los datos relevantes que permiten realizar la medición detallada mensual de todas las actividades que respecto del indicador se realizan en las instituciones educativas del distrito. Cada jornada cuenta con su acta y listado de asistencia.			
	Fuentes de información	Informe de gestión del proyecto asociado a la Oficina Para la Convivencia Escolar			
	Dias de rezago	0			
	Serie disponible	ND			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Andrés Felipe Avendaño Herrera			
	Cargo:	Jefe de la Oficina para la Convivencia Escolar			
	Entidad:	Secretaría de Educación del Distrito.			
	Dependencia:	Oficina para la Convivencia Escolar			
	Correo electrónico:	afavendano@educacionbogota.gov.co			
	Teléfono:	6013241000			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.5					
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de personas víctimas de siniestros viales que reciben orientación psicológica en el Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales -ORVI				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La orientación psicológica en el Centro de Orientación para Victimas de Siniestros Viales -ORVI aporta a la atención efectiva en salud mental a partir de la gestión temprana de riesgos				
	Indicador del PDD	Centro de Orientación a Víctimas por Siniestros Viales implementado	***Código Meta PDD***	389.	Implementar y operar el Centro de Oritención a Víctimas por Siniestros Viables	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer de Bogotá región un modelo de movilidad multimodal, incluyente y sostenible				
	Programa (PDD)	Movilidad segura, sostenible y accesible				
	Sector responsable	Movilidad		***Entidad***	Secretaria Distrital de Movilidad	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria Distrital de Movilidad Entidad	NA Entidad		NA Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador mide el porcentaje de personas que solicitan y reciben la atención de orientación psicológica en el Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales, y que cumplen los requisitos: que el siniestro se presente en la jurisdicción de Bogotá D.C.; documentación que soporte que tienen relación con el siniestro o sean familiares de una víctima de siniestro vial.				
	Descripción del producto	La orientación psicológica corresponde a la cantidad de personas que solicitan y reciben la atención de este servicio en el Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales, y que cumplen los requisitos: que el siniestro se presente en la jurisdicción de Bogotá D.C.; documentación que soporte que tienen relación con el siniestro o sean familiares de una víctima de siniestro vial.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incrementar la atención efectiva en salud mental a partir del fortalecimineto de las acciones depromoción y prevenciòin de eventos prioritarios y trastornos mentales y del comportamiento				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	3. Salud y bienestar	**Meta ODS**	Meta: 3.6. De aquí a 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo		
Medición	***Enfoque***	Enfoque de género y diferencial				
	Fórmula de cálculo	Número de personas victimas de siniestros viales que reciben orientación psicológica en el Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales -ORVI / Total de personas victimas de siniestros viales que solicitan orientación psicológica en el Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales -ORVI y cumplen los requisitos de atención) * 100				
	Unidad de medida	Kilómetros / Hectáreas / Documento / Otro (x) — Toneladas / Habitantes / Estrategia / Cuál? porcentaje — Programas / Acuerdos — Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual / Bimestral — Trimestral (x) / Semestral — Anual				
	Línea Base (LB)	LB: 100% — Fecha de LB: 2.022 — Fuente LB: Reportes a la Dirección de atención al ciudadano				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2032				
	Metas	Año 1: 100% — Año 2: 100% — Año 3: 100% — Año 4: 100% — Año 5: 100% Año 6: 100% — Año 7: 100% — Año 8: 100% — Año 9: 100% — Año 10: 100% Año 11 — Año 12 — Año 13 — Año 14 — Año … Año … — Final: 100%				
	Territorialización del indicador	Sí / No (x) — Nivel: — Cuál?				
	Metodología de medición	La información se recolecta a través de los instrumentos de captura de datos de las personas que solicitan el servicio de orientación psicológica en el Centro de Orientación para Víctimas de Siniestros Viales, y que cumplen los requisitos: que el siniestro se presente en la jurisdicción de Bogotá D.C.; documentación que soporte que tienen relación con el siniestro o sean familiares de una víctima de siniestro vial.				
	Fuentes de información	Reportes de operación a la Dirección de atención al ciudadano.				
	Días de rezago	10				
	Serie disponible	31 de diciembre de 2022				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandra Rojas Posada				
	Cargo:	Directora de Atención al Ciudadano				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Movilidad				
	Dependencia:	Dirección de Atención al Ciudadano				
	Correo electrónico:	arojasp@movilidadbogota.gov.co				
	Teléfono:	601 3649400				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Julieth Rojas Betancour				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional				
	Entidad	Secretaria Distrital de Movilidad				
Observaciones		El servicio es a demanda, con lo cual, se busca cumplir con todas las solicitudes que se realicen. La atención se presta a todas las víctimas de siniestros viales en Bogotá y familiares que así lo requieran.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1.2	
Información general	***Nombre del indicador***	Tasa de muertes por suicidio
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado mide la tasa de muerte por suicidio en el Distrito; a través de los productos se espera desarrollar aciones de promoción de la salud y prevención de eventos prioritarios en salud mental, dentro de los cuales se conrtempla la conducta suicida como evento trazador
	Indicador del PDD	N.A — ***Código Meta*** N.A
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	N.A
	Programa (PDD)	N.A
	Sector responsable	Salud — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Salud
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Empresas Administradoras de Planes de Beneficios — Entidad Secretaría de Educación Distrital — Entidad Instituciones Pretadoras de Servicios de Salud y Subredes Integradas de Servicios de Salud — Entidad Organizaciones No Gubernamentales — Entidad Universidades — Entidad
	Descripción del indicador	La tasa corresponde al número de casos muertes por suicidio con respecto al total de la población de cada periodo anual.
Medición	***Enfoque***	Poblacional, territorial, diferencial
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X (Cuál? Tasa); Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X
	Línea Base (LB)	LB 5,1 — Fecha de LB 2022 — Fuente LB Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 — Año Fin 2032
	Metas	Año 1: 5,6 Año 2: 5,6 Año 3: 5,6 Año 4: 5,6 Año 5: 5,6 Año 6: 5,6 Año 7: 5,6 Año 8: 5,6 Año 9: 5,6 Año 10: 5,6 Año 11: Año 12: Año 13: Año 14: Año …: Año … 2032 — Final 5,6
	Territorialización del indicador	SÍ; No X; Nivel:; Cúal?
	Metodología de medición	La medición se realiza a partir de los reportes realizados periodicamente por el instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF como fuente oficial de los reportes de muertes por suicidio. El numerador es el número de casos de muerte por suicidio reportados por el INMLCF El denominador de la tasa se calcula con las proyecciones de población con la actualización post COVID-19 calculadas con base en los resultados del Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV- 2018.
	Fuentes de información	Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF Grupo: Centro de Referencia Nacional Sobre Violencia - GCRNV Base: Sistema de Información Red de Desaparecidos y Cadáveres - SIRDEC Años 2008-2022
	Días de rezago	9 meses
	Serie disponible	2021
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Sol Yiber Beltrán Aguilera
	Cargo:	Subdirectora de Vigilancia en Salud Pública
	Entidad:	Subsecretaría de Salud Pública
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública
	Correo electrónico:	sybeltran@saludcapital.gov.co
	Teléfono:	3649090
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero
	Cargo	Directora de PLaneación Sectorial
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud
Observaciones		El reporte de este indicador se realizará de forma anual utilizando los datos preliminares sujetos a los reportes del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses - INMLCF como fuente oficial del evento. Respecto a las entidades participantes, las enunciadas hacen parte del Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental, instancia en la que se formula el Plan Distrital de Prevención y Atención a la conducta suicida

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.1				
Información general	***Nombre del indicador***	Número de niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos y familias con fortalecimiento de habilidades adaptativas y psicosociales que participan de los diferentes entornos de vida cotidiana			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Las habilidades adaptativas psicosociales posibilitan que la población cuente con capacidades, conductas y destrezas para hacer frente al estrés de la vida y a las dificultades o problemas por lo cual guarda una relación con la prevención de la conducta suicida en la medida que a mayores habilidades menor riesgo de presentarla.			
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.			
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria de Educación (Entidad)	Subredes Integradas de Servicios de Salud (Entidad)	(Entidad)	
	Descripción del indicador	Hace referencia a la cantidad de niños, niñas, adolescentes jóvenes y familias que participan de los espacios de promoción de habilidades adaptativas psicosociales y que logran un fortalecimiento en ellas.			
	Descripción del producto	Las habilidades adaptativas son aquellas que hacen referencia a las capacidades, conductas y destrezas de las personas para adaptarse y satisfacer las exigencias de sus entornos habituales, en sus grupos de referencia y acordes a su edad, en ese sentido se refieren a cómo el sujeto afronta las experiencias de la vida cotidiana, y cómo cumplen las normas de autonomía personal según lo esperado en relación a su edad y nivel socio cultural. Las acciones de promoción de la salud mental y la prevención de eventos y trastornos mentales y de convivencia social deben reconocer las necesidades específicas de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y familias y en ese sentido propender por fortalecer en ellos las habilidades requeridas para adaptarse a las situaciones de la vida, de manera que éstas puedan ser afrontadas en el marco de la articulación de acciones de promoción y prevención. A través de este producto se da respuesta a dos estrategias del eje de Promoción de la convivencia y la salud mental de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018): Uno relacionado con habilidades psicosociales para la vida en la medida que se posibilita implementar estrategias colectivas tendientes a su fortalecimiento con niños, niñas y adolescentes en el espacio educativo; y otra relacionada con involucramiento parental en la medida que se trabaja en fortalecimiento de prácticas de crianza positivas con las familias abordadas desde espacio vivienda y educativo (familias fuertes) así como acciones de convivencia social con jóvenes pertenecientes a barras futboleras abordados desde el espacio público.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Mantener en el Distrito Capital una tasa anual de 5,6 muertes por suicidio.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Poblacional, diferencial y de género			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de niños, niñas y adolescentes, jóvenes, adultos y familias con fortalecimiento de habilidades adaptativas y psicosociales.			
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: x			
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual			
	Línea Base (LB)	LB: 91550; Fecha de LB: 2022; Fuente LB: PSPIC			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: 2.032			
	Metas	Año 1: 92.000; Año 2: 92.000; Año 3: 92.000; Año 4: 92.000; Año 5: 92.000 Año 6: 92.000; Año 7: 92.000; Año 8: 92.000; Año 9: 92.000; Año 10: 92.000 Año 11; Año 12; Año 13; Año 14; Año ... Año ... ; Final: 920.000			
	Territorialización del indicador	Sí; No: x; Nivel: Distrito; Cúal?			
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con el número de niños, niñas y adolescentes, adultos y familias que participan en los espacios de promoción de habilidades adaptativas psicosociales en las acciones de salud mental del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas			
	Fuentes de información	PSPIC			
	Días de rezago	90			
	Serie disponible	2022			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Ardila			
	Cargo:	Subdirectora de Determinantes en Salud			
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subdirección de Determinantes en Salud			
	Correo electrónico:	amardila@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de PLaneación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones		El costeo del producto es constante y es el resultado de estimar los costos del talento humano (profesionales, profesionales especializados, técnico, universitarios, gestores comunitarios) que desarrolla las acciones de fortalecimiento de habilidades adaptativas psicosociales en entornos como: educativo, institucional, laboral, comunitario, hogar y gestión de programas y eventos deinterés en salud pública, que hacen parte del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Los costos están sujetos al talento humano que se considere vincular al PSPIC para el desarrollo de las acciones y será ajustado acorde a las necesidades identificadas en el territorio.			

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.2	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas beneficiarias del plan de acción Intersectorial de Prevención y Atención a la Conducta Suicida
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través de la implementación de la estrategia intersectorial de prevención y atención a la conducta suicida se aporta a la gestión de las canalizaciones, ya sea identificando el riesgo y remitiendo o recibiendo la notificaciones en el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la activación de la ruta lo cual se articula al mantenimiento de la tasa de suicidio dentro de los límites proyectados
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado — ***Código Meta PDD***: 76 — A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población
	Sector responsable	Salud — ***Entidad***: Secretaría Distrital de Salud
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidades Administradoras de Planes de Beneficios — Entidad Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud y Subredes Integradas de Servicios de Salud — Entidad Sectores de la administración distrtial — Academia — Organismos no gubernamentales — Organización Panamericana de la Salud — Entidad
	Descripción del indicador	El indicador hace referencia a la población beneficiaria de las acciones ejecutadas anualmente para la prevención y atención de la conduta suicida en el Distrito Capital construido en el marco del Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental.
	Descripción del producto	El producto corresponde al diseño e implementación de un conjunto de estrategias encaminadas a la prevención y atención a la conducta suicida en diversos espacios de la vida cotidiana. Aunque el suicidio es un evento evitable, el estigma que recae sobre quienes intentan suicidarse o consuman el hecho y sus familias, hace que las personas no pidan ayuda. Es un problema de salud pública dado el aumento de su frecuencia y los años de vida potencialmente perdidos ante las muertes prematuras, lo cual es prioridad en la agenda pública en el Mundo. Se hace necesario impactar en los factores de riesgo, las barreras de acceso a los servicios de salud, los momentos de crisis en la vida de las personas y los medios de comunicación entre otros aspectos. Las estrategias buscarán llegar a toda la ciudadanía reconociendo su etapa de vida, condiciones y situaciones desde un enfoque de derechos humanos dada la diversidad poblacional en la ciudad de Bogotá, optimizando acciones que se ejecutan en el campo de la salud mental en los diferentes entornos donde transcurre la vida de las personas. La mortalidad por suicidio es una externalidad asociada a las enfermedades no transmisibles, en éste sentido las estrategias de intervención Intersectorial de Prevención y Atención a la Conducta Suicida implementadas buscan fortalecer la articulación intersectorial de las acciones orientadas al mejoramiento y mantenimiento de las capacidades de afrontamiento ante estresores vitales y del disfrute de la vida de los individuos y las familias así como mejorar el acceso oportuno y efectivo a servicios integrales de atención en salud mental a personas con riesgo o antecedente de conducta suicida. Así mismo, el producto incluye la elaboración y disposición de un portafolio de servicios sociales públicos y privados en pro de la salud mental, en el Distrito Capital el cual logre establecer un protocolo de articulación para la atención efectiva en salud mental, disponiendo de la información para el diseño de un directorio en salud mental en el Distrito y divulgarlo a partir de los diferentes medios que se identifiquen en cada una de las instituciones y actores que han participado del proceso. Se incluyen en este producto, el fortalecimiento a actores estratégicos para la apropiación del plan, la vigilancia de la conducta suicida, el fortalecimiento del trabajo en red a nivel local. A través de este producto se da respuesta a la estrategia prevención de la conducta suicida, del eje de prevención de los problemas de salud mental individuales y colectivos de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución 4886 de 2018), la cual está contenida en el lineamiento técnico "Estrategia Nacional para la Prevención de la Conducta Suicida en Colombia" (2021), en la medida que posibilita la coordinación y articulación sectorial e intersectorial para el diseño y puesta en marcha de acciones e interenciones de prevención y atención, en el marco de un plan distrital diseñado de manera participativa con diversos sectores.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Mantener en el Distrito Capital una tasa anual de 5,6 muertes por suicidio.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar — **Meta ODS**: 3.4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.
Medición	***Enfoque***	Poblacional, diferencial y de género
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas beneficiarias del Plan Intersectorial de Prevención y Atención a la Conducta Suicida
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: X
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X
	Línea Base (LB)	LB: N.D. — Fecha de LB: N.D. — Fuente LB: N.D.
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2.032
	Metas	Año 1: 58000; Año 2: 60880; Año 3: 63682; Año 4: 66548; Año 5: 69484 Año 6: 72492; Año 7: 75575; Año 8: 78739; Año 9: 81987; Año 10: 85323 Año 11; Año 12; Año 13; Año 14; Año … Año …; Final: 712710
	Territorialización del indicador	Sí: x — No — Nivel: — Cúal? Distrital-local-
	Metodología de medición	El plan intersectorial de prevención y atención a la conducta suicida se desarrollará en el marco del Consejo Cosultivo Distrtial de Salud Mental siguiendo las orientaciones técnicas y metodológicas del Ministerio de Salud y Protección Social. La planeación inicia con el desarrollo de una sala situacional de conducta suicida en la cual se analice la información intersectorial disponible en el Distrito y a partir de allí se propongan las acciones a desarrollar desde diferentes entidades con la correspondiente meta. La medición se dará a partir de la población abordada en la implementación de las acciones concertadas.
	Fuentes de información	Reportes sectoriales e intersectoriales de población beneficiaria de intervenciones para la prevención y atención a la conducta suicida
	Días de rezago	60
	Serie disponible	ND
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Manuel Alfredo González Mayorga
	Cargo:	Subsecretaria de Salud Pública
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública
	Correo electrónico:	Ma1gonzlez@saludcapital.gov.co
	Teléfono:	3649090
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Posada Forero
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud
Observaciones		El costeo del producto es constante y es el resultado de estimar los costos del talento humano (profesionales, profesionales especializados, técnico, universitarios, gestores comunitarios) que desarrolla las acciones de prevención de la conducta suicida en entornos como: educativo, comunitario, hogar que hacen parte del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas. Los costos están sujetos al talento humano que se considere vincular al PSPIC para el desarrollo de las acciones de prevencion de la conducta suicida y será ajustado acorde a las necesidades identificadas en el territorio ya sea incrementando los entornos o los equipos que operan las acciones. Respecto a las entidades participantes, las enunciadas hacen parte del Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental, instancia en la que se formula el Plan Distrital de Prevención y Atención a la conducta suicida

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.3				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de instituciones educativas oficiales formadas con jornadas de prevención y promoción de la salud mental			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Las jornadas corresponden a acciones de promoción y prevención en salud mental y con el desarrollo de estas en las instituciones educativas es posible identificar de manera temprana necesidades de atención salud mental para activación de la ruta			
	Indicador del PDD	% de colegios públicos que participan del programa	***Código Meta PDD***	302	Implementar en el 100% de los colegios públicos el programa de educación socioemocional, ciudadana y construcción de escuelas como territorios de paz, que incluye como uno de sus objetivos el fortalecimiento de la salud mental, el bienestar socioemocional, la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y la prevención de violencias. El proceso se hará a través de profesionales que apoyen la orientación escolar.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación.			
	Programa (PDD)	Bogotá territorio de paz y atención integral a las víctimas del conflicto armado			
	Sector responsable	Educación	***Entidad***	Secretaría de Educación Distrital	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Educación Distrital Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador evidencia el porcentaje de instituciones educativas formadas en promoción de la salud mental en las comunidades educativas del Distrito durante una vigencia.			
	Descripción del producto	El producto da cuenta del porcentaje de instituciones educativas que participan en jornadas de promoción de salud mental. Así, se realizaran espacios pedagógicos y mesas de acompañamiento pedagógico en las que se fortalecerán las capacidades relacionadas con la prevención de la conducta suicida, prevención de consuma de SPA y gestión emocional. Estas jornadas se llevan a las instituciones educativas cuando se detecta un caso relacionado con alguna de las temáticas, o cuando a demanda las instituciones lo requieren.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	La participación en las jornadas de promoción de la salud mental en el Distrito permite a los distintos miembros de las comunidades educativas reconocer factores de protección que contribuyen al fortalecimiento de la salud mental, pero también de factores de riesgo que afectan de distintas formas el bienestar de niñas, niños, adolescentes y jovenes (NNAJ). Estos espacios permiten implementar en los colegios la prevención de la conducta suicida y prevención del consumo de SPA, llevando la teoría a la práctica. Se espera que por medio de la intevernción, los colegios puedan generar acciones internas que fortalezcan el bienestar de NNAJ y que reduzcan situaciones de riesgo. Lo anterior favorecerá el aumento de reportes y la activación de protocolos relacionados con estas temáticas y a largo plazo, la reducción de casos.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Enfoque de derechos, enfoque de género, enfoque diferencial			
	Fórmula de cálculo	Número de instituciones educativas oficiales participantes en jornadas de prevención y promoción de la salud mental en las comunidades educativas del Distrito/ Total de colegios oficiales en Bogotá*100			
	Unidad de medida	Kilómetros [ ] Toneladas [ ] Programas [ ] Personas [ ] Hectáreas [ ] Habitantes [ ] Acuerdos [ ] Documento [ ] Estrategia [ ] Otro [x] Cuál? Instituciones educativas distritales			
	Periodicidad de medición	Mensual [ ] Trimestral [ ] Anual [X] Bimestral [ ] Semestral [ ]			
	Línea Base (LB)	LB [ND] Fecha de LB [ND] Fuente LB [ND]			
	Año inicio - Año fin	Año inicio [2.023] Año Fin [2.032]			
	Metas	Año 1: 50% | Año 2: 60% | Año 3: 70% | Año 4: 75% | Año 5: 80% Año 6: 85% | Año 7: 90% | Año 8: 95% | Año 9: 100% | Año 10: 100% Año 11 | Año 12 | Año 13 | Año 14 | Año … Año … | Final: 100%			
	Territorialización del indicador	Sí [ ] No [X] Nivel: [ ] Cúal? [ ]			
	Metodología de medición	La Oficina para la Convivencia Escolar ha establecido un formulario virtual de registro de actividades para la recolección de la información relacionada con la realización de jornadas de prevención y promoción de la salud mental en las instituciones educativas oficiales del Distrito. De esta forma se garantiza el cargue oportuno, estandarizado y actualizado de los datos relevantes que permiten realizar la medición detallada mensual de todas las actividades que respecto del indicador se realizan en las instituciones educativas del Distrito. Cada jornada cuenta con su acta y listado de asistencia.			
	Fuentes de información	Informe de gestión del proyecto asociado a la Oficina Para la Convivencia Escolar			
	Dias de rezago	0			
	Serie disponible	ND			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Andrés Felipe Avendaño Herrera			
	Cargo:	Jefe de la Oficina para la Convivencia Escolar			
	Entidad:	Secretaría de Educación del Distrito.			
	Dependencia:	Oficina para la Convivencia Escolar			
	Correo electrónico:	afavendano@educacionbogota.gov.co			
	Teléfono:	6013241000			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones					

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.4									
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de instituciones oficiales educativas oficiales de Distrito que implementan escuela de familias								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Las escuelas de padres son una estrategia que promociona y previene la salud mental empoderando a las familias. Con el desarrollo de estas es posible identificar de manera temprana necesidades de atención en salud mental para activación de la ruta de atención en salud mental								
	Indicador del PDD	Numero de redes conformadas	***Código Meta***	303	Incentivar la creación en el las 20 localidades de					
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación.								
	Programa (PDD)	Bogotá territorio de paz y atención integral a las víctimas del conflicto armado								
	Sector responsable	Educación			***Entidad***	Secretaría de Educación Distrital				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría de Educación Entidad	Entidad		Entidad					
	Descripción del indicador	El indicador evidencia el Porcentaje de instituciones educativas formadas en jornadas sobre salud mental dirigidas a padres, madres y cuidadores, en las comunidades educativas del distrito durante una vigencia								
	Descripción del producto	El indicador evidencia el Porcentaje de instituciones educativas formadas en jornadas sobre salud mental dirigidas a padres, madres y cuidadores, en las comunidades educativas del distrito durante una vigencia. Tales jornadas tienen tres temáticas principales; Prevención de conducta suicida, prevención de consumo de SPA y Gestión Emocional. Las jornadas pretenden entregar herramientas a las familias para la detección y manejo de situaciones de riesgo con sus hijas e hijos; así como para el fortalecimiento de sus capacidades para el acompañamiento en la gestión emocional de niñas y niños.								
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Se espera que por medio de los espacios pedagógicos las familias fortalezcan sus capacidades y adquieran herramientas para la detección de situaciones de afectación en salud mental, y esto favorezca el reporte de casos así como la activación de los protocolos correspondientes. A largo plazo, se espera que se reduzca la tasa de muerte por suicidio.								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el						
Medición	***Enfoque***	Enfoque de derechos, enfoque de género, enfoque diferencial								
	Fórmula de cálculo	Número de instituciones educativas oficiales del distrito que implementan escuela de familias/ Total de colegios oficiales en Bogotá*100								
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia x Cuál?	Programas Acuerdos Instituciones educativas distritales	Personas					
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual X						
	Línea Base (LB)	LB ND	Fecha de L ND	Fuente LB ND						
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023	Año Fin 2.032							
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5				
		50%	60%	70%	75%	80%				
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10				
		85%	90%	95%	100%	100%				
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año …				
		Año …	Final							
			100%							
	Territorialización del indicador	Sí No X	Nivel:	Cúal?						
	Metodología de medición	La Oficina para la Convivencia Escolar ha establecido un formulario virtual de registro de actividades para la recolección de la información relacionada con el seguimiento de las acciones de promoción de salud mental en escuelas de familias en las IED. De esta forma se garantiza el cargue oportuno, estandarizado y actualizado de los datos relevantes que permiten realizar la medición detallada mensual de todas las actividades que respecto del indicador se realizan en las instituciones educativas del distrito.Cada jornada cuenta con su acta y listado de asistencia.									
	Fuentes de información	Informe de gestión del proyecto asociado a la Oficina Para la Convivencia Escolar								
	Días de rezago	0								
	Serie disponible	ND								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Andrés Felipe Avendaño Herrera								
	Cargo:	Jefe de la Oficina para la Convivencia Escolar								
	Entidad:	Secretaría de Educación del Distrito.								
	Dependencia:	Oficina para la Convivencia Escolar								
	Correo electrónico:	afavendano@educacionbogota.gov.co								
	Teléfono:	6013241000								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero								
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial								
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud								
Observaciones										

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1.3										
Información general	**Nombre del indicador**	Frecuencia de uso de servicios de salud mental en consulta externa									
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	La frecuencia del uso de servicios de salud mental en la consulta externa da cuenta del efecto de las acciones de educacion e información a las personas con afectaciones en la salud mental, contempladas en la ruta de salud mental, las cuales aportan a la estabilización de sintomatología en salud mental, disminuye las atenciones de urgencias y favorece la articulación de acciones territtoriales con la prestación de servicios.									
	Indicador del PDD	N.A.		***Código Meta***	N.A						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	N.A.									
	Programa (PDD)	N.A.									
	Sector responsable	Salud				***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Instituciones Prestadoras de Entidad		Empresas Administradoras Entidad			Subredes integradas de ser Entidad				
	Descripción del indicador	El indicador mide el promedio de atenciones individuales en salud mental en relación al total de atenciones en la población realizadas en salud mental de manera									
Medición	**Enfoque**	Derechos									
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas		Programas		Personas	x		
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos					
		Documento		Estrategia							
		Otro		Cuál?		Porcentaje					
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral		Anual	X				
		Bimestral		Semestral							
	Línea Base (LB)	LB	3,2	Fecha de LB	2022	Fuente LB	Registro Individual de Prestación de Servicios RIPS				
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.023	Año Fin	2032						
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5	
		3,2		3,3		3,4		3,5		3,6	
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10	
		3,7		3,8		3,9		4		4,1	
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año …	
		Año …		Final							
				4,1							
	Territorialización del indicador	Sí	No								
			x	Nivel:	Distrito				Cúal?		
	Metodología de medición	Con base al Registro Individual de Prestación de Servicios RIPS, se identifican las atenciones en salud mental, según códigos de clasificación internacional de enfermedades CIE 10, y se aplica la fórmula del indicador.									
	Fuentes de información	Registro Individual de Prestación de Servicios RIPS									
	Días de rezago	1 año									
	Serie disponible	2021									
Datos del responsable del indicador	**Nombre funcionario:**	Eliana Hurtado Sepulveda									
	Cargo:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento									
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud									
	Dependencia:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento									
	Correo electrónico:	eihurtado@saludcapital.gov.co									
	Teléfono:	3649090 ext 9512									
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	**Nombre funcionario**	Cristina de los Angeles Losada									
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial									
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud									
Observaciones											

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.1				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de la implementacion de la ruta de atención integral de problemas, trastornos mentales y epilepsia en el Distrito Capital			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El objetivo es medir el porcentaje de permanencia en la implementacion de la RIA de salud mental, por parte de las EAPB garantizando la atencion en salud mental a las personas que presenten alguna afectacion en su salud mental. En la medida que la ruta se impementa de manera adecuada la frecuencia del uso de los servicios de consulta externa se incrementa			
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.			
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Entidades Administradoras de Planes de Beneficios	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	EAPB Entidad	SDS Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador busca medir el porcentaje de cumplimiento de la ruta de salud mental, por parte de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficio, teniendo en cuenta el número total de usuarios identificados a través de las IPS que ingresarón a la ruta de atención a problemas, trastornos mentales y epilepsia, garantizando las intervenciones de la RIA. A partir de los criterios de inclusión y/ exclusión. Cada EAPB debe dar cumplimiento del 100% de los criterios definidos para la permanencia de la Ruta de atención integral de problemas, trastornos mentales y epilepsia.			
Medición	***Descripción del producto***	Las EAPB en el marco de la implementacion de la RIA deben garantizar la continuidad de los siguientes criterios que evidencian el desarrollo y permanencia de la ruta de atención integral de problemas, trastornos mentales y epilepsia. Componentes: • Gestión integral del riesgo • Proceso de adopción, adaptación e implementación de las RIAS • Disponibilidad de Red para la implementación de la RIAS. • Fortalecimiento Técnico para la implementación de las RIAS • Sistemas de información para la gestión de las RIAS • Incentivos para la implementación de la RIAS • Monitoreo a la Implementación de la RIAS A través este producto se da respuesta a la estrategia al eje Atención Integral de los problemas, trastornos mentales y epilepsia (tratamiento inegral) de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018) desde la estrategia Desarrollo de redes integrales, con enfoque de atención primaria, para la atención en salud mental y epilepsia."			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
	Enfoque	Derechos			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del porcentaje de los criterios definidos para el seguimiento a la implementacion de la Ruta de Salud mental en el D.C			
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro X	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Porcentaje	Programas Acuerdos	Personas
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual x	
	Línea Base (LB)	LB 74,4%	Fecha de LB 2022	Fuente LB Dirección Provisión de Servicios	
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023	Año Fin 2032		
	Metas	Año 1: 74% | Año 2: 75% | Año 3: 76% | Año 4: 79% | Año 5: 82% Año 6: 85% | Año 7: 88% | Año 8: 91% | Año 9: 94% | Año 10: 100% Año 11 | Año 12 | Año 13 | Año 14 | Año … Año … 2032: Final 100%			
	Territorialización del indicador	Sí No x	Nivel: Distrito	Cúal?	
	Metodología de medición	El porcentaje acumulado de la implementación de la Ruta de Salud Mental se calcula a partir de la aplicación del instrumento de seguimiento a la gestión para la Implementación de las rutas por parte de las EAPB autorizadas en el Distrito Capital, diseñado por la Dirección de Provisión de Servicios de Salud en el cual se evaluan los componentes que hacen parte de la ruta y se pondera en un porcentaje acumulado. El resultado es el reporte anual que da cuenta de la implementacion de la Ruta de Salud mental a partir de llos siguientes componentes: • Gestión integral del riesgo • Proceso de adopción, adaptación e implementación de las RIAS • Disponibilidad de Red para la implementación de la RIAS. • Fortalecimiento Técnico para la implementación de las RIAS • Sistemas de información para la gestión de las RIAS • Incentivos para la implementación de la RIAS • Monitoreo a la Implementación de la RIASpor las EAPB a las SDS Dirección de Provisión de Servicios de Salud.			
	Fuentes de información	Instrumento de Seguimiento a la Gestión de para la Implementación de las RIAS por parte de las EAPB autorizadas en el Distrito Capital.			
	Dias de rezago	90			
	Serie disponible	2022			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Eliana Ivonne Hurtado Sepulveda			
	Cargo:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento			
	Correo electrónico:	eihurtado@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090 ext 9512			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles LosadaForero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones		El costeo de este producto se calcula a partir del rubro destinado a la contratación de profesionales especializados en la Dirección de Provisión de Servicios de Salud para el seguimiento a la implementación de la ruta de salud mental. La proyección está sujeta a cambios acorde a las dinámicas de la entidad, de la normatividad asociada a la implemtación de la ruta de salud mental y las necesidades a nivel territorial. Los profesionales costeados con este rubro desarrollan acciones no solo de seguimiento a la implementación de la ruta sino aquellas correspondientes a asistencias técncias, jornadas de fortalecimiento técnico y gestión técnica y administrativa			

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.2										
Información general	***Nombre del indicador***	Proporción de usuarios con atención efectiva en salud mental por medicina general y psicocología.									
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador da cuenta de la proporción de usuarios atendidos en salud mental por la unidad móvil que fueron identificados por las diferentes estrategias o acciones en el territorio. Las atenciones que se brindan desde la unidad móvil se convierten en una oferta de servicio de atención en salud mental que se dispone para la población de manera itinerante acorde a las necesidades identificadas y aporta de manera significativa al cuidado en salud mental.									
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado		***Código Meta PDD***		76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.									
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población									
	Sector responsable	Salud				***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Subredes Integradas de Servicios de Salud Entidad		Instituciones prestadoras de Servicios de Salud Entidad			Entidad				
	Descripción del indicador	El indicador da cuenta del número de atenciones efectivas en salud con enfasis en salud mental dirigidas a pacientes que incluya la valoración por médico (a) con entrenamiento en Salud Mental y por Psicología. Estas atenciones son brindadas a través de uniddes móviles que acercan la oferta de servicios de salud mental al territorio acorde a las necesidades identificadas en la población.									
	Descripción del producto	El indicador da cuenta de la proporcion de las atenciones efectivas en salud con enfasis en salud mental en las Unidades Moviles de atencion primaria en salud con enfasis en salud mental dirigidas a poablacion general que tuvieron valoración por médico (a) con entrenamiento en Salud Mental y por Psicología. Posterior a la valoracion medica y/o Psicologica se presenta una impresion diagnostica (clasificación diagnóstica para problemas y trastornos mental), estos usuarios diagnosticados seran los usuarios identificados en riesgo en salud mental. Proporción de atenciones en salud mental = (Número de atenciones en salud mental / Número total de atenciones) x 100, Para calcular la proporción de atenciones en salud mental, necesitaremos conocer el número de atenciones específicas para la salud mental y el número total de atenciones en general.									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.									
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.							
Medición	***Enfoque***	Poblacional, territorial, diferencial, de género									
	Fórmula de cálculo	Número de usuarios con atención efectiva por parte de medicina general y psicología en las moviles de atención en salud para salud mental / Número total de usuarios con riesgo en salud mental * 100									
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	 x	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	 Proporción	Programas Acuerdos	 	Personas			
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	 	Trimestral Semestral	 	Anual	X				
	Línea Base (LB)	LB	60%	Fecha de LB	2022	Fuente LB	Base de Datos de las atenciones de la Movil				
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.023	Año Fin	2.032						
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		60%	62%	64%	66%	68%					
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10					
		70%	72%	74%	76%	78%					
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año ...					
		Año ...	Final								
			78%								
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:		Cúal?					
			X								
	Metodología de medición	La medición se hará a través de la información recababa y consolidada en la Base de Datos de las atenciones realizadas en las Unidades Moviles de Atención Primaria en Salud, con enfasis en salud mental a todo la poblacion en general y de acuerdo a la clasificaicon diagnostica se tomaran las atenciones que haran parte de la identificacion del riesgo en Salud Mental (Problema o Trastorno mental) información disponible a traves del observatorio de salud.									
	Fuentes de información	La fuente de las atenciones realizadas corresponde a la base de datos de la Movil de Atención Primaria en Salud, con enfasis en salud mental									
	Días de rezago	60									
	Serie disponible	2022									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Liliana Andrea Ortiz Valderrama									
	Cargo:	Profesional Especializado									
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud									
	Dependencia:	Dirección de Analisis de entidades publicas del Sector Salud									
	Correo electrónico:	Laortiz@saludcapital.gov.co									
	Teléfono:	3649090									
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero									
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial									
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud									
Observaciones											

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.3					
Información general	***Nombre del indicador***	Adherencia al protocolo de atención en salud para víctimas de violencia Sexual en IPS priorizadas				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La adherencia al protocolo de atención en salud a víctimas de violencia sexual constribuye a incrementar el suo e servicios de consulta externa en salud mental				
	Indicador del PDD	Porcentaje de abordaje integral a personas víctimas de violencias	***Código Meta PDD***	311	Incrementar en 22 puntos porcentuales el abordaje integral con enfoque de género de la violencia intrafamiliar, maltrato infantil y la violencia sexual, para salvaguardar la salud mental.	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	1 Pilar de Igualdad de calidad de vida				
	Programa (PDD)	120 Atención integral y eficiente en salud				
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Instituciones prestadoras de servicios de salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	IPS Entidad	SDS Entidad		 Entidad	
	Descripción del indicador	El objetivo es medir el porcentaje de cumplimiento de la RIA de agresiones accidentes y traumas , por parte de las IPS, teniendo en cuenta el				
	Descripción del producto	la IPS, generara adherencia en la implementacion y atencion a victimas de violencia sexual, garantizando integralidad en las intervenciones a la victima , según el protocolo de atencion adoptado desde la resolucion 459 de 2012. La cual se desarrolla utilizando matriz de medición de la implementacion con matriz de implementacion del protocolo de atención a victimas de violencia sexual. Esta cuenta con 3 componentes: • Promoción de la salud • Gestion del riesgo • Gestion de la saliud publica				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y Bienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar		
Medición	***Enfoque***	De derechos				
	Fórmula de cálculo	Porcentaje acumulado de la implementación del protocolo de atencion a victimas de violencia sexual adoptado desde la resolucion 459 de 2012, en IPS priorizadas.				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro x	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Porcentaje	Programas Acuerdos	Personas	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual x		
	Línea Base (LB)	LB 61%	Fecha de LB 2022	Fuente LB Dirección Provisión de Servicios		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023	Año Fin 2032			
	Metas	Año 1: 65% Año 2: 69% Año 3: 73% Año 4: 77% Año 5: 81% Año 6: 85% Año 7: 89% Año 8: 93% Año 9: 97% Año 10: 100% Año 11 Año 12 Año 13 Año 14 Año … Año … Final: 100%				
	Territorialización del indicador	Sí No x	Nivel: Distrito	Cúal?		
	Metodología de medición	Reporte anual que de cuenta de la implementacion de la Ruta de Salud mental a partir de llos siguientes componentes: • Gestión integral del riesgo • Proceso de adopción, adaptación e implementación de las RIAS • Disponibilidad de Red para la implementación de la RIAS. • Fortalecimiento Técnico para la implementación de las RIAS • Sistemas de información para la gestión de las RIAS • Incentivos para la implementación de la RIAS • Monitoreo a la Implementación de la RIAS por las IPS a la SDS Dirección de Provisión de Servicios de Salud. Cada uno de estos componentes tiene un peso porcentual el cual se suma generando un resultado del porcentaje de implementacion de la Ruta por parte de cada IPS priorizada que operan en el D.C.				
	Fuentes de información	Instrumento de Seguimiento a la Gestión de para la Implementación de las RIAS por parte de las EAPB autorizadas en el Distrito Capital.				
	Dias de rezago	90				
	Serie disponible	2022				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Eliana Hurtado Sepulveda				
	Cargo:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento				
	Correo electrónico:	eihurtado@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090 ext 9512				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud				
Observaciones		Nota: los costos estimados estan proyectados a partir de la vigencia 2023, con 2 profesionales especializados en la Ruta integral de atención				
Observaciones		Nota: los costos estimados estan proyectados a partir de la vigencia 2023, con 2 profesionales en la Ruta de Vionencia Sexual y con un peso de valoración de adherencia equivalente al 30%. La fuente de financiación corresponde a gastos de funcionamiento de la Dirección de Provisión de Servicios de Salud y no corresponde a recursos del proyecto de inversión				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.4				
Información general	***Nombre del indicador***	Proporción de casos de atención prehospitalaria en salud mental gestionados en la línea de emergencias 123 en el D.C. en el marco del Sistema de Emergencias Médicas (SEM)			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Proporción de casos de atención prehospitalaria en salud mental gestionados en la línea de emergencias 123 en el D.C.			
	Indicador del PDD	Proporción de incidentes de salud gestionados en el marco del Sistema de Emergencias Médicas (SEM)	***Código Meta PDD***	71	A 2024 mantener la atención al llamado y la gestión del 100% de los incidentes de la línea de emergencias 123 u otras vías de acceso del Sistema NUSE direccionados a Salud, en cumplimiento del Sistema de Emergencias Médicas (SEM), modernizando el CRUE de la Secretaria de Salud, para responder con oportunidad y calidad
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	03 - Garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades.			
	Programa (PDD)	07 - Mejora de la gestión de instituciones de salud			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud Entidad / Entidad / Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador muestra la gestión de los casos que ingresan a la línea de emergencias 123 en el marco de la atención prehospitalaria de urgencias en salud mental del Sistema de Emergencias Médicas (SEM)			
	Descripción del producto	Los ciudadanos del Distrito Capital cuyo requerimiento es atención en salud mental, activan de modo gratuito la línea de emergencias 123. Esta llamada es recepcionada por el Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Cómputo (C4), donde es clasificada (tipificada) por medio de cinco códigos y direccionada al Centro Regulador de Urgencias - CRUE de la Secretaría Distrital de Salud de Bogotá. Algunos de estos requerimientos son: intentos de suicidio, ideación activa de muerte, violencia en sus distintas formas (sexual, de género, intrafamiliar, matoneo escolar), reactivación de síntomas en pacientes con historia de trastorno mental, trastorno mental por consumo de alcohol o sustancias psicoactivas; situaciones de abandono y maltrato, así como crisis emocionales ante situaciones adversas. Según la clasificación inicial la llamada puede ser atendida por psicología o por TARM (técnico auxiliar en regulación médica). En ambos contextos, se comenta el caso al médico regulador que define según la información recibida el direccionamiento del caso, ya sea atención psicológica telefónica, envío de vehículo AMED (vehículo para atención en salud mental y apoyo psicológico en domicilio), AMED Mujer (para atención en salud mental y apoyo psicológico a mujeres víctimas de maltrato y/o en riesgo de feminicidio). Si el médico regulador considera desde el inicio, que el paciente requiere traslado al servicio de urgencia, se envía un recurso de ambulancia que puede ser básica o medicalizada si se trata de paciente inestable o con requerimiento de contención física o farmacológica. Es función de psicología también, realizar las llamadas de seguimiento cuando el caso aún no tiene asignado un vehículo para su atención. El despachador se encarga de recibirle a la ambulancia la información del paciente y transmitirla al médico regulador que se encarga de direccionar el caso al servicio de urgencias más cercano teniendo en cuenta la condición clínica del paciente, así como su afiliación a EPS. Cuando la atención la realiza un vehículo AMED, la tripulación del vehículo AMED comenta el caso al psiquiatra de turno quien determina si hay o no requerimiento de envío de ambulancia para traslado. En todos los casos el llamante puede ser el mismo paciente, un familiar, un transeúnte, o alguien que no guarde relación con el paciente.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y Bienestar	**Meta ODS**	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles	
Medición	***Enfoque***	Poblacional			
	Fórmula de cálculo	Número de casos gestionados en salud mental que ingresaron por medio de activación de la línea de urgencias 123 / Total de casos ingresados en salud mental por medio de activación de línea de urgencias 123 * 100			
	Unidad de medida	Kilómetros [ ] Toneladas [ ] Programas [ ] Personas [ ] Hectáreas [ ] Habitantes [ ] Acuerdos [ ] Documento [ ] Estrategia [ ] Otro [X] Cuál? Porcentaje			
	Periodicidad de medición	Mensual [ ] Trimestral [ ] Anual [ ] Bimestral [ ] Semestral [X]			
	Línea Base (LB)	LB 82,985 Fecha de LB 2022 Fuente LB Base de datos P72 Llamadas - Base de datos P72 Tiempos			
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 Año Fin 2032			
	Metas	Año 1: 100% / Año 2: 100% / Año 3: 100% / Año 4: 100% / Año 5: 100% Año 6: 100% / Año 7: 100% / Año 8: 100% / Año 9: 100% / Año 10: 100% Año 11 / Año 12 / Año 13 / Año 14 / Año … Año … 2032 Final 100%			
	Territorialización del indicador	Sí [ ] No [X] Nivel: Cuál?			
	Metodología de medición	Los datos de los casos atendidos en salud mental en el Centro Regulador de Urgencias - Línea de emergencias 123 quedan registrados en la plataforma tecnológica definida para tal fin, es así como al inicio de cada mes el equipo de epidemiología de la Dirección de Urgencias y Emergencias en salud extrae la información y la clasifica según criterios de número de casos ingresados, tipo de incidentes ingresados y localidad de ubicación del incidente. A la fecha no se puede extraer otras variables diefrentes a las planteadas.			
	Fuentes de información	Plantilla 72 Llamadas - Plantilla 72 Tiempos - Premier One			
	Días de rezago	30 días			
	Serie disponible	2021			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Dra. Diana Contanza Rodriguez Posso			
	Cargo:	Subdirectora Centro Regulador de Urgencias y Emergencias			
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud			
	Dependencia:	Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud			
	Correo electrónico:	DCRodriguez@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.5: Atención domiciliaria resolutiva en salud mental en el marco de la Guía MhGap (Mental Health Gap Action Programme).				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de Usuarios con tratamiento terminado por Psicología			
	Relación entre el indicador de producto y el	que se conviernte en una oferta más que se dipone en el territorio para que la población acceda a servicio de salud mental resolutivo.			
	Indicador del PDD	Indicadores de morbilidad evitable por localidad Indicadores de coordinación por localidad creada	***Código Meta PDD***	72	Ajustar el actual Modelo de Salud para basarlo en APS incorporando el enfoque poblacional diferencial, de cultura ciudadana, de género, participativo, territorial y resolutivo que incluya la ruralidad y aporte a modificar de manera efectiva los determinantes sociales de la salud en la ciudad. La implementación del Modelo incluirá coordinaciones por localidad y la conformación de 200 equipos de atención territorial interdisciplinarios que abordaran como mínimo el 40% de las UPZ de la ciudad focalizando la población por índice de pobreza multidimensional e incluyendo una estrategia de entrega de medicamentos a domicilio que priorizará a los adultos mayores y personas en condición de discapacidad
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Pilar de Igualdad de calidad de vida			
	Programa (PDD)	Atención integral y eficiente en salud			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Seubredes Integradas de Entidad	Capital Salud Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Este indicador permite determinar el número de individuos que completan el plan de manejo programado por profesionales de psicología en el marco de la estrategia de atenciones en salud mental en el domicilio.			
	Descripción del producto	Entendiendo que la salud mental presenta factores de riesgo psicosociales con eventos estresores que podrían desencadenar en episodios relevantes para el desarrollo del individuo, se realiza atención domiciliaria resolutiva, estas atenciones están guiadas por la Mental Health Gap Action Programme (MhGAP) estableciendo el desarrollo de 4 a 7 sesiones individuales con temas relevantes que impactarán el mejoramiento de la condición de vida y salud de los ciudadanos y las ciudadanas, estas sesiones serán definidas de acuerdo al resultado de la valoración integral establecida por el profesional de psicología.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Poblacional, territorial, diferencial y género			
	Fórmula de cálculo	Número de usuarios con tratamiento terminado por psicología / Número total de usuarios que ingresaron a la atención domiciliaria en Salud Mental *100			
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: X			
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral: X; Semestral; Anual			
	Línea Base (LB)	LB: ND; Fecha de LB: ND; Fuente LB: NA			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2023; Año Fin: 2032			
	Metas	Año 1: 50%; Año 2: 55%; Año 3: 60%; Año 4: 65%; Año 5: 70% Año 6: 75%; Año 7: 80%; Año 8: 85%; Año 9: 90%; Año 10: 95% Año 11; Año 12; Año 13; Año 14; Año … Año …; Final: 95%			
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cuál?			
	Metodología de medición	La medición del indicador se realiza a través de las atenciones resolutivas realizadas por equipos territoriales con los instrumentos definidos desde esta linea operativa.			
	Fuentes de información	Matriz de seguimiento			
	Días de rezago	15 días			
	Serie disponible	N.A.			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Johanna Andrea Torres			
	Cargo:	Asesora			
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subsecretaria de Participación Social y Servicio a la Ciudadanía			
	Correo electrónico:	ja3torres@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Forero Losada			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaria Distrital de Salud			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.3.6					
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de la respuesta efectivad por parte de la EAPB a los casos de Salud Mental notificados por presentar barreras en salud				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Efectividad en la atención resolutiva ante las barreras de salud para los eventos de salud mental por parte de las EAPB				
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.				
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población				
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Entidades Administradoras de Planes de Beneficios - EAPB		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	SDS Entidad	EAPB Entidad	IPS Entidad		
	Descripción del indicador	El objetivo es medir el porcentaje efectivo de la respuesta por parte de las EAPB en la atencion resolutiva de los casos que presentan barreras en salud e ingreso a la RIA de salud mental de los casos que ingresan a la dirección de aseguramiento, incluidas allí las barreras de acceso relacionadas con medicamentos				
	Descripción del producto	Este indicador dara cuenta de efectiva en la prestación de servicio por parte de las EAPB en barreras en salud que se presentan en temas de agendamiento de citas, continuidad de tratamiento y entrega de medicamentos entre otros, para los eventos asociados a problemas, trastornos mentales, epilepsia y conducta suicida de tal manera que activen una ruta especifica de riesgo de los casos que ingresan a la dirección de aseguramiento por generando dificultad en la atención en salud.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y Bienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.		
		De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud				
Medición	***Enfoque***	De derechos				
	Fórmula de cálculo	Número de casos con atención efectiva y resolutiva por parte de la EAPB con atención Integral de problemas, trastornos mentales, epilepsia y conducta suicida que ingresan por la dirección de aseguramiento / Número total de usuarios que ingresan por barreras en salud desde la direccion de aseguramiento y garantia a la salud de eventos asociados a problemas, trastornos mentales, epilepsia y conducta suicida *100				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro x (Cuál? Porcentaje); Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual x				
	Línea Base (LB)	LB: 52%	Fecha de LB: 2022	Fuente LB: Dirreción de aseguramiento y garantia a la salud		
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2023	Año Fin: 2032			
	Metas	Año 1: 56,80%	Año 2: 61,80%	Año 3: 66,40%	Año 4: 71,20%	Año 5: 76,00%
		Año 6: 80,80%	Año 7: 85,60%	Año 8: 90,40%	Año 9: 95,20%	Año 10: 100,00%
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año …
		Año …	Final: 100%			
	Territorialización del indicador	Sí	No x	Nivel: Distrito	Cúal?	
	Metodología de medición	Reporte anual que de cuenta de la respuesta efectiva por parte de la EAPB de los casos notificados de personas con problemas, trastornos mentales y epilepsia de los casos notificados con barrera en salud				
	Fuentes de información	Base de datos que consolida la respuesta a los y/o requerimientos a la SDS por la Dirección de Aseguramiento y garantia a la Salud, quienes a partir de esta notificación del caso deberan gestionar ante la EAPB y hacer el seguimiento efectivo de la atención del usuario, adicional a esto se hara auditará en campo directamente con la EAPB para cumplimiento de la garantia a la salud para estos casos y su respuesta para los eventos de Salud Mental, teniendo en cuenta la normatividad vigente.				
	Días de rezago	0				
	Serie disponible	2022				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Martha Patricia Becerra y/o Jose Vicente Guzman				
	Cargo:	Profesional especializado				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud				
	Dependencia:	Dirección de Aseguramiento y garantia a la salud / Subsecretaría de Servicios de Salud y Aseguramiento				
	Correo electrónico:	mpbecerra@saludcapital.gov.co - jvguzman@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Forero Losada				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud				
Observaciones		El costeo del producto obedece al valor del profesional encargado del seguimiento a barreras de acceso en salud mental, SPA, y conducta suicida por parte de las EAPB desde la Dirección de Aseguramiento y Garantía del Derecho a la Salud - Subdirección de Garantía del Aseguramiento. Dicha proyección se elaboró tomando el plazo de la vigencia por los honorarios actualmente aprobados.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.7				
Información general	***Nombre del indicador***	Numero de asistencias técnica para la implementacion de la Ruta de salud mental en el D.C.			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El incremento en la oferta de servicios de cuidado de salud mental implica diponer de personal capacitdo que reconozca la ruta de atención en salud mental y los hitos para su implementación lo cual se viabiliza a través del desarrollo de asistencias técnicas a los prestadores de servicios de salud mental			
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.			
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
		Subredes integradas de servicios de salud Entidad	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador da cuenta de las asistencias téncias desarrolladas a las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud para la implementacion de la Ruta de salud mental en el D.C, proceso que se desarolla desde la misionalidad de la Dirección de Provisión de Servicios de Salud desde donde por competencia se lleva a cabo el acompañaiemtno y direccionamiento técnico.			
	Descripción del producto	A partir de la metodología planteada por los referentes de salud mental de la Dirección de Provisión de servicios, y en concordancia con las necesidades percibidas, se desarrollan asistencias técnicas y se programan los contenidos y las visitas, previa identificación de oportunidades de mejora. A partir del desarrollo de las sesiones, se hace énfasis en los elementos técnicos asociados a la calidad de atención en cada una de estas instituciones. En el marco del fortalecimiento de la calidad en la ruta de salud mental el Ente Territorial cuenta con el lineamiento de orientaciones técnicas la ruta y a partir de alli cada prestador debe establecer los protocolos para el abordaje de los eventos priorizados. Cada entidad debe contar con un modelo de atención y hacer la adopción y adaptación de las guías y protocolos vigentes. A través este producto se da respuesta a la estrategia al eje Atención Integral de los problemas, trastornos mentales y epilepsia (tratamiento inegral) de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018) desde la estrategia Desarrollo de redes integrales, con enfoque de atención primaria, para la atención en salud mental y epilepsia, en ña medida que posibilita fortalecer el talento humano que presta servicios de atención.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y Bienestar	**Meta ODS**	3.4. De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar	
	Enfoque	Poblacional, diferencial y de género			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de asistencias técnica para la implementacion de la Ruta de salud mental en el D.C.			
Medición	***Unidad de medida***	Kilómetros Hectáreas Documento Otro x Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Asistencias técnicas Programas Acuerdos Personas			
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual x			
	Línea Base (LB)	LB 63 — Fecha de LB 2022 — Fuente LB			
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023 — Año Fin 2032			
	Metas	Año 1: 63 — Año 2: 70 — Año 3: 75 — Año 4: 80 — Año 5: 85 Año 6: 90 — Año 7: 90 — Año 8: 90 — Año 9: 90 — Año 10: 90 Año 11 — Año 12 — Año 13 — Año 14 — Año … Año … — Final: 823			
	Territorialización del indicador	Sí — No x — Nivel: Distrito — Cúal?			
	Metodología de medición	Desde la Dirección de Provisión de Servicios, de la Secretaría Distrital de Salud, se define la metodología para el desarrollo de asistencias técnicas en concordancia con las necesiades que se evidencien a nivel territorial. Dicha metodología orienta la programación de contenidos y el establecimiento de visitas de acompañamiento en las que se orientan elementos técnicos asociados a la calidad de atención en salud mental. Dicho proceso de sistematiza de manera mensual el cuadro de control de asistencias técnicas de la Dirección de Provisión de Servicios donde se registra número de asistencias técnicas desarrolladas y cantidad de personas afectadas por la actividad			
	Fuentes de información	SEGPLAN			
	Días de rezago	NA			
	Serie disponible	2022			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Eliana Hurtado Sepulveda			
	Cargo:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subsecretaria de Servicios de Salud y Aseguramiento			
	Correo electrónico:	eihurtado@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090 ext 9512			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones		El costeo de este producto se calcula a partir del rubro destinado a la contratación de profesionales especializados en la Dirección de Provisión de Servicios de Salud para el seguimiento a la implementación de la ruta de salud mental. La proyección está sujeta a cambios acorde a las dinámicas de la entidad, de la normatividad asociada a la implemtación de la ruta de salud mental y las necesidades a nivel territorial. Los profesionales costeados con este rubro desarrollan acciones no solo de asistencias técncias sino aquellas correspondientes a seguimiento a la implementación de la ruta, jornadas de fortalecimiento técnico y gestión técnica y administrativa.			

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.8				
Información general	***Nombre del indicador***	Número de Jornadas de socialización de las competencias funcionales de las Comisarías de Familia y la ruta interna para la atención de las víctimas de violencia de género y otras violencias en el contexto familiar dirigido al personal de las Subredes Integradas de Servicios de Salud de Bogotá.			
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	Los servicios de cuidado en salud mental incluyen no solo los que se ofertan desde el sector salud sin tambien aquellos del sector social donde se posibilita la atención de las necesidades de la población. En ese sentido, las comisarías de familia tienen una responsabilidad importante, particularmente en la atención de eventos que afectan la salud mental (por ejemplo violencia intrafamiliar) por lo cual el reconocimiento de las competencias y alcaces de este proceso es fundamental para armonizar los procesos de articulación intersectorial			
	Indicador del PDD	Porcentaje de comisarías de familia fortalecidas	***Código Meta PDD***	364.	Fortalecer el 100% de las Comisarías de Familia en su estructura organizacional y su capacidad operativa humana y tecnológica para garantizar a las víctimas de violencia intrafamiliar el oportuno acceso a la justicia y la garantía integral de sus derechos
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana, paz y reconciliación			
	Programa (PDD)	Plataforma institucional para la seguridad y justicia			
	Sector responsable	Integración Social	***Entidad***	Secretaría Distrital de Integración Social SDIS	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Integración Social (Entidad)	Secretaría de Salud (Entidad)	Subredes Integrads de Servi (Entidad)	
	Descripción del indicador	Cuantifica la cantidad de jornadas de socialización de las competencias funcionales de las Comisarías de Familia y la ruta interna para la atención de las víctimas de violencia de género y otras violencias en el contexto familiar, dirigido al personal de las Subredes Integradas de Servicios de Salud de Bogotá.			
	Descripción del producto	Las Subredes Integradas de Servicios de Salud en el desarrollo de las acciones colectivas y de la atención individual requiere que l talento humano reconozca las funciones y alacnce las Comisarias de failia, para mejorar la oportunidad de la remisión y asesorías ala población detectada con riesgos en salud mental, en particular las víctimas de violencia intrafamiliar y sexual; por ello la SDIS desarrollará jornadas de socialización de competencias funcionales de las Comisarías de Familia			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	**Meta ODS**	16.3 - Promover el Estado de Derecho y el Acceso a la Justicia para Todos	
Medición	***Enfoque***	Genero , Derechos.			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de jornadas de socialización de las competencias funcionales de las Comisarías de Familia y la ruta interna para la atención de las víctimas de violencia de género y otras violencias en el contexto familiar dirigido al personal de las Subredes Integradas de Servicios de Salud de Bogotá.			
	Unidad de medida	Kilometros; Toneladas; Programas; Personas; Hectáreas; Habitantes; Acuerdos; Documento; Estrategia; Otro: X — Cuál? Jornadas de socialización de Competencias funcionales de las Comisarías de Familia			
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual			
	Línea Base (LB)	LB: 1	Fecha de LB: 2023	Fuente LB: Subdirección	
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023	Año Fin: 2032		
	Metas	Año 1: 2; Año 2: 2; Año 3: 2; Año 4: 2; Año 5: 2; Año 6: 2; Año 7: 2; Año 8: 2; Año 9: 2; Año 10: 2; Año 11; Año 12; Año 13; Año 14; Año …; Año …; Final: 20			
	Territorialización del indicador	Sí; No: X — Nivel: Distrital — Cuál?			
	Metodología de medición	Cálculo de la sumatoria del número de jornadas de socialización realizadas y debidamente soportadas con listado de asistencia			
	Fuentes de información	Registros administrativos de la Subdirección para la Familia. Secretaría Distrital de Integración Social			
	Días de rezago	30			
	Serie disponible	N/A			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Omaira Orduz Rodríguez			
	Cargo:	Subdirectora para la Familia			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Integración Social			
	Dependencia:	Subdirección para la Familia			
	Correo electrónico:	rorduz@sdis.gov.co			
	Teléfono:	3808330			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Oscar David Garzón Alfaro			
	Cargo	Subdirector de Diseño, Evaluación y Sistematización			
	Entidad	Secretaría Distrital de Integración Social			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 2.1						
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de personas con percepción positiva de la salud mental					
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	Para el posicionamiento de una comprensión de la salud metal desde la mirada positiva, se hce necesario el descpliegue de estrategias y herramientas de comunicación que fomenten un nuevo relato y que se fortalezca con el trabajo comunitario en torno al fortlecimiento de líderes que apoyen en la movilización de imaginarios y prácticas sociales en salud mental						
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.					
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población					
	Sector responsable	Cultura		***Entidad***	*Secretaría Distrital de Cultura		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Subredes Integradas de Servicios de Salud Entidad	Organizaciones de Base Comunitaria de salud mental. Entidad		Secretaría Distrital de Salud Entidad		
	Descripción del indicador	La información recolectada, relacionada con salud mental, desde la Dirección Observatorio y Gestión del Conocimiento Cultural, que hace referencia a las percepciones, creencias, comortammientos y hábitos y demás factores culturales que tienen los y las habitantes de Bogotá, mayores de 13 años respecto del bienestar emocional y que se recogen a través de las Encuentas de Prácticas DeportivasCalidad de Vida, y con las que se calcularán indicadores que permitan analizar los cambios en la percepción que tienen respecto a la salud mental, desde una lectura positiva. El indicador da cuenta del número de personas que, respecto de la línea base, cambiaron positiva o negativamente la comprensión de la salud mental y el bienestar emocional, a través del cambio en las respuestas de las Encuestas de Prácticas Deportivas y Calidad de Vida relacionadas con la promoción de hábitos y estilos saludables en favor de la "salud mental". Esto se lograría a partir de ejercicios de comunicación y sensiblización hacia la población. A través de este resultado se da respuesta a la estrategia Entorno resilientes, saludables y protectores, del eje de Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución 4886 de 2018) en la medida que a través de las diversas estrategias de información y comunicación se aporta al desarrollo de capacidades individuales y colectivas para que las personas comprendan la salud mental como un estado de					
Medición	***Enfoque***	Derechos					
	Unidad de medida	Kilómetros:	Toneladas:	Programas:	Personas:		
		Hectáreas:	Habitantes:	Acuerdos:			
		Documento:	Estrategia:				
		Otro: X	Cuál? Porcentaje				
	Periodicidad de medición	Mensual:	Trimestral:	Anual:			
		Bimestral:	Semestral:	Bienal: X			
	Línea Base (LB)	LB: 63%	Fecha de LB: 2022	Fuente LB: Encuesta de prácticas deportivas y calidad de vida			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024	Año Fin: 2032				
	Metas	Año 1:	Año 2: 63%	Año 3:	Año 4: 65%	Año 5:	
		Año 6: 67%	Año 7:	Año 8: 69%	Año 9:	Año 10: 71%	
		Año 11:	Año 12:	Año 13:	Año 14:	Año …:	
		Año …:	Final: 71%				
	Territorialización del indicador	Sí:	No: X	Nivel: Distrito	Cúal?		
	Metodología de medición	Para calcular este indicador, se tendrá en cuenta la aplicación bienal de las Encuestas de Prácticas Deportivas y de Calidad de Vida y su módulo de salud mental de las que se tomó la línea base del indicador. A partir de estas encuesta se identificaran las preguntas que indagan sobre percepción de salud metal, sobre bienestar emocional, comprensiones y relaciones de la practica deportiva y recreativa con el bienestar emocional con el fin de identificar las variaciones positivas o negativas sobre los factores culturales que se indagan y conocer los cambios en la comprensión de la salud mental.					
	Fuentes de información	Encuesta de prácticas deportivas y calidad de vida 2022					
	Días de rezago	180					
	Serie disponible	*2022*					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Luis Felipe Calero					
	Cargo:	Subsecretario de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento Cultural					
	Entidad:	Secretaria Distrital de Cultura, Recreación y Deporte					
	Dependencia:	Subsecretaría de Cultura Ciudadna y Gestión del Conocimiento Cultural					
	Correo electrónico:	luis.calero@scrd.gov.co					
	Teléfono:						
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero					
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial					
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud					
Observaciones		Las Encuestas de Prácticas Deportivas y Calidad de Vida aportan un análisis sobre los factores culturales relacionados con el bienestar emocional y la salud mental. En caso de no ser posible hacer uso de esta herramienta, se usarán otras del mismo tipo, como por ejemplo la plataforma Bogotá Abierta o redes sociales. La periodicidad de la aplicación de las Encuestas esta sujeta a las deficiones del Sector y del plan de mediciones de la Dirección de Observatorio y Gestion del Conocimeinto Cultural Dado que no se cuenta con línea de base ni datos posteriores para hacer proyecciones estadísticas de indicador, se determina el crecimiento del indicador con respecto a la información de la Encuesta Nacional de Salud Mental.						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.1					
Información General	***Nombre del indicador***	Número de personas abordadas desde las estrategias y herramientas de comunicación en salud mental				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El resultado esperado es el cambio en la percepción de la población frente a la salud mental, en ese sentido la implementación de estrategias y herramienta de comunicación aporta a que la población comprensa la visión de la salud mental y reciba las orientaciones e intervenciones que requier cuando tenga necesicdad				
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.				
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población				
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Entidad	Subredes Integradas de Saervicios de Salud, Entidad	Organizaciones de Base Comunitaria de salud mental. Entidad	Secretaria de Cultura, Recreación y Deporte	
	Descripción del indicador	Hace referencia a la cantidad de personas abordadas desde las diferentes estrategias de comunicación en salud mental que se dispongan en la ciudad ya sean de carácter informativo, comunitativo o educativo				
	Descripción del producto	Las estrategias y herramientas de comunicación posibilitan promover la salud mental y la prevención de eventos priorizados en la ciudad. Se incluyen aquí jornadas o eventos de conmemoración del día mundial de la salud mental o de eventos prirotarios especificos realizadas con comunidad, con el entorno educativo, institucional o comunitario y con otras entidades, plataformas virtuales y estrategias de comunicación e información con diversos canales de atención como la línea 106. A través de este producto se da respuesta a la estrategia Entorno resilientes, saludables y protectores, del eje de Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018) en la medida que a través de las diversas estrategias de información y comunicación se aporta al desarrollo de capacidades individuales y colectivas para que las personas comprendan la salud mental como un estado de bienestrar que incide en el desarrollo de potencialidades. La Subsecretaría de Cultura Ciudadana y Gestión del Conocimiento, de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, acompaña como corresponsable en la orientación técnica y metodológica la construcción de una narrativa de salud mental desde el enfoque de Cultura Ciudadana a partir del seguimiento de la medición de los factores culturales relacionados con la salud mental de acuerdo con el plan de mediciones definido y los recursos disponibles. Este acompañamiento puede darse en alguno de estos 3 posibles escenarios: Escenario de acompañamiento 1: TALLER DE CO CREACIÓN DE LA NARRATIVA. En este escenario, el equipo de narrativas y comunicación de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana ofrecería al equipo encargado de crear la narrativa sobre salud mental, un taller con recomendaciones sobre cómo construir mensajes para promover el cambio cultural, desde el enfoque de Cultura Ciudadana, y cómo componer mensajes efectivos que inviten a la transformación de comportamientos puntuales, desde la perspectiva de las ciencias del comportamiento. En dicho taller se ofrecería la información mencionada anteriormente y además se podría liderar un ejercicio de co creación para encontrar la línea narrativa sobre salud mental deseada. Escenario de acompañamiento 2: ENTREGA DE DOCUMENTO CON RECOMENDACIONES. En este escenario, el equipo de narrativas y comunicación de la Subsecretaría de Cultura Ciudadana podría entregar un documento en PDF con las recomendaciones sobre cómo construir mensajes para promover el cambio				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Personas con percepción positiva de la salud mental				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Saludybienestar	Meta ODS	3.4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.		
Medición	***Enfoque***	Poblacional, diferencial y de género				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas abordadas desde las estrategias y herramientas de comunicación en salud mental				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Programas Acuerdos Personas: X				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral: X Semestral Anual				
	Línea Base (LB) ***Dirijase al instructivo para ver explicación***	LB: 66.378 Fecha de LB: 2022 Fuente LB: Sistema de información Linea 106				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 Año Fin: 2032				
	Metas	Año 1: 70000 Año 2: 71000 Año 3: 72000 Año 4: 73000 Año 5: 74000 Año 6: 75000 Año 7: 76000 Año 8: 77000 Año 9: 78000 Año 10: 79000 Año 11: N.A. Año 12: N.A. Año 13: N.A. Año 14: N.A. Año ...: N.A. Año ... Final: 745000				
	Territorialización del indicador	Si: X No Nivel: Localidad Cúal?				
	Metodología de medición	El registro de las acciones realizadas para el logro del producto, en el entorno educativo, institucional o comunitario, se realiza en instrumentos manuales estandarizados que posteriormente se llevan al Sistema de información del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas, GESI. Este sistema permite realizar la sumatoria de personas que asisten a las diferentes talleres, reuniones de co creación, con la posibilidad de obtener información de distintas variables demográficas, de ubicación por localidad, entre otras. De otra parte, las estrategias de comunicación e información, realizadas a través de plataformas virtuales y por diversos canales de atención de la línea 106 (El poder de ser escuchado), son registrados en el sistema de información propio de la Línea y de otras plataformas.				
	Fuentes de información	Registros administrativos de la Secretaría Distrital de Salud: Sistema de información de la línea 106, informes de seguimiento de plataformas digitales, listados de asistencia de jornadas y eventos.				
	Días de rezago	60 días				
	Serie disponible	N.A.				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra				
	Cargo:	Subdirectora de Determinants en Salud				
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subdirección de Determinantes en Salud				
	Correo electrónico:	AMArdila@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud				
Observaciones	Se contará con el apoyo técnico de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte para la definición y puesta en marcha de algunas de las estrategias comunicativas previstas en el desarrollo del producto. Las acciones en el entorno educativo se realizan de manera articulada con la Secretaría Distrital de Educación, a través de las Direcciones Locales de Educación, priorizando las instituciones educativas a intervenir. De otra parte con la Secretaría Distrital de Integración Social se coordinan acciones para abordar la población beneficiaria de sus proyectos, entre ellas, niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas mayores. El costeo del producto es constante y es el resultado de estimar los costos del talento humano (profesionales, profesionales especializados) principalmente quienes atienden la línea 106 24/7 . Teniendo en cuenta que las atenciones de la línea son a demanda y no tienen establecido un tiempo de ejecución sino que dependen de las necesidades identificadas en cada usuario que la contacta, la meta se calcula a partir de las intervenciones ralizadas en 2022. Se incluye en el producto tambien las jornadas que se desarrollan en territorio en el marco del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas, particularmente eventos de conmemoración de fechas emblemáticas en salud mental. Los costos están sujetos al talento humano para el desarrollo de las acciones dy será ajustado acorde a las necesidades identificadas en el territorio.					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.2											
Información general	***Nombre del indicador***	Número de eventos culturales y/o artísticos con difusión y promoción del cuidado de la salud mental y bienestar emocional										
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El producto tiene relacion con el resultado esperado "posicionamiento de la comprensión positiva de la salud mental en la opinión pública de la Ciudad".										
	Indicador del PDD	SI		***Código Meta PDD***	156	Promover 19500 acciones para el fortalecimiento y la participación en practicas artisticas, culturales y patrimoniales en los territorios generando espacios de encuentro y reconocimiento del otro.						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	(PROPÓSITO 1) Hacer un nuevo contrato social para incrementar la inclusión social, productiva y política.										
	Programa (PDD)	(PROGRAMA 21) Creación y vida cotidiana: Apropiación ciudadana del arte, la cultura y el patrimonio, para la democracia cultural										
	Sector responsable	CULTURA				***Entidad***	IDARTES					
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	IDARTES Entidad		SECRETARIA DE SALUD Entidad		Entidad						
	Descripción del indicador	El indicador tiene por objeto medir el número de eventos y/o festivales en los cuales se realizará la difusión de mensajes en torno al cuidado de la salud mental y el bienestar emocional. De manera prioritaria, los mensajes se difundirán en el marco del programa de festivales al parque del Idartes, el cual es uno de los principales amplificadores de la creación musical local, brindando espacios de encuentro ciudadano, de cohabitación de diversas estéticas y maneras de vivir la ciudad, de interculturalidad e inclusión. Cabe anotar que, la difusión se podrá ocasionalmente realizar en otros eventos del IDARTES, en los casos que sea necesario.										
	Descripción del producto	La pieza comunicativa a través de la cual el Idartes difundirá en eventos y/o festivales los mensajes en torno al cuidado de la salud mental y el bienestar emocional en el marco del enfoque de derechos humanos, será elaborada y entregada por parte de la Secretaría Distrital de Salud. La difusión de la misma, se realizará previo al desarrollo de una mesa técnica entre las dos entidades, con las respectivas áreas de comunicación. La importancia de la difusión de los mensajes en torno al cuidado de la salud mental y el bienestar emocional en los eventos y/o festivales del Idartes, radica en la posibilidad de llegar a diversidad de públicos, en tanto en estos espacios se cuenta con asistencia de diferentes grupos poblacionales, ciclos de vida, sectores sociales, entre otros. Se recomienda que los mensajes referentes al cuidado de la salud mental y bienestar emocional, se realicen a través de una pieza audiovisual con una duración máxima de un minuto, la cual puede difundirse en diferentes momentos de la programación de los eventos y/o festivales.										
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	1.2 Posicionamiento de la comprensión positiva de la salud mental en la opinión pública de la Ciudad.										
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	11. Ciudades y comunidades sostenibles	Meta ODS	11.4. Redoblar los esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo								
Medición	***Enfoque***	Enfoque de derechos humanos										
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de eventos o festivales con difusión de mensajes en torno al cuidado de la salud mental y el bienestar emocional.										
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	 x	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	 Eventos o festivales	Programas Acuerdos		Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	 	Trimestral Semestral	X 	Anual						
	Línea Base (LB)	LB	5	Fecha de LB	2022	Fuente LB	SubArtes					
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.023	Año Fin	2032							
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5						
		5	5	5	5	5						
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10						
		5	5	5	5	5						
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año …						
		N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.						
		Año …	Final									
		N.A.	50									
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:		Cuál?						
			X									
	Metodología de medición	Este indicador se medira por medio del resultado de la sumatoria de eventos o festivales en los que de difundan mensajes en torno al cuidado de										
	Fuentes de información	SubArtes - Gerencia de Musica										
	Dias de rezago	30										
	Serie disponible	abr-23										
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	MAIRA SALAMANCA										
	Cargo:	Subdirectora de de las Artes.										
	Entidad:	INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES										
	Dependencia:	Subdirección de las Artes.										
	Correo electrónico:	maira.salamanca@idartes.gov.co										
	Teléfono:	6013795750										
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Diana Marcela Reyes Toledo										
	Cargo	Jefe Oficina asesora de Planeación y Tecnologias de la Información										
	Entidad	Idartes										
Observaciones												

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.3				
Información general	***Nombre del indicador***	Número de líderes de la comunidad sensibilizados frente a la salud mental para transformar sus imaginarios y prácticas sociales			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La sensilización de líderes de la comunidad aporta al posicionamiento de la salud mental en la población en la medida que permite construir nuevos relatos y formas de concebir la salud mental desde una mirada no estigmatizante ni patologica.			
	Indicador del PDD	Estrategia de Gobierno abierto-GABO diseñada para su implementación en las acciones de participación social en salud, transparencia, control social y rendición de cuentas.	***Código Meta PDD***	403	A 2024, diseñar e implementar la Estrategia de Gobierno Abierto en salud de Bogotá D.C. (GABO), a través de acciones de participación social en salud, reconciliación, transparencia, control social y rendición de cuentas y servicio al ciudadano, con procesos comunitarios e intersectoriales en las 20 localidades.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.			
	Programa (PDD)	Gobierno Abierto			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Organizaciones sociales y comuitarias Entidad	Secreatira de la Mujer Entidad	 Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador mide el incremento en el número de líderes sensibilizados frente a la salud mental, que se convierten en replicadores para transformar imaginarios y prácticas sociales en la comunidad.			
	Descripción del producto	Las sensibilizaciones a los líderes se hace a partir de procesos de desarrollo de capacidades ciudadanas a través de diversas estrategias pedagódicas lideradas desde la Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad las cuales permiten aportar a que la ciudadanía en general transforme imaginarios y practicas sociales frente a la salud mental, enfatizando la participación en el curso de "Promotores del Cuidado Emocional". Se considerarán el abordaje a poblaciones con pertenencia ertnica, perteniciente a los sectores LGBTI, mujeres y otras. La Secretaría de la Mujer participaría como corresponsable realizando la apertura del espacio en las casas de igualdad de oportunidades para las mujeres,previa solicitud de la Secretaría Distrtial de Salud, para el desarrollo de la sensibilización frente a la salud mental para transformar imaginarios y prácticas sociales, los cuales serán desarrollados por el sector salud.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Posicionamiento de la comprensión positiva de la salud mental en la opinión pública de la Ciudad.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Saludybienestar	**Meta ODS**	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Derechos			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de líderes de la comunidad sensibilizados frente a la salud mental para transformar sus imaginarios y prácticas sociales			
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas: X
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral: X	Anual	
	Línea Base (LB)	LB: N.D.	Fecha de LB: N.D.	Fuente LB: N.D.	
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2023	Año Fin: 2032		
	Metas	Año 1: 2000 Año 2: 4000 Año 3: 6000 Año 4: 8000 Año 5: 10000 Año 6: 12000 Año 7: 14000 Año 8: 16000 Año 9: 18000 Año 10: 20000 Año 11 Año 12 Año 13 Año 14 Año … Año …: 2032 Final: 20000			
	Territorialización del indicador	Sí No: x	Nivel: Distrito	Cúal?	
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con el número de personas participen en el desarrollo del curso "Promotores del Cuidado Emocional", y que desarrollen el pre y el post test, como medio para determinar el cambio en la comprensión sobre la salud mental, a una visión positiva de la misma.			
	Fuentes de información	Bases de datos pre y post test "Promotores del Cuidado Emocional"			
	Días de rezago	30			
	Serie disponible	2020			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Julian Alfonso Orjuela Benavidez			
	Cargo:	Subsecretario Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.			
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud			
	Dependencia:	Subsecretaría Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.			
	Correo electrónico:	JAOrjuela@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090m ext 9404			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones		Los costos estimados para este producto desde el sector salud corresponde a los honorarios del talento humano que desarrolla las acciones para el logro del producto, en una proporción correspondiente al porcentaje de tiempo dedicado a las acciones que le respaldan.			

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 2.2										
Información general	***Nombre del indicador***	Número de organizaciones sociales y comunitarias (constituidas y no constituidas) con iniciativas de salud mental, con procesos de desarrollo de capacidades a nivel distrital									
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El fortalecimiento de capacidades en participación social se dará a partir del trabajo con organizaciones sociales y comunitarias (constituidas y no constituidas) con las cuales se fomente el desarrollo de iniciativas de salud mental, se desarrollen asistencias técnicas para el desarrollo de capacidades y se vinculen a instancias locales en torno a la salud mental. A partir de allí se viabiliza el posicionamiento de la salud mental en la ciudad.									
	Indicador del PDD	Estrategia de Gobierno abierto-GABO diseñada para su implementación en	***Código Meta PDD***	403	A 2024, diseñar e implementar la Estrategia de Gobierno Abierto en salud de Bogotá D.C. (GABO), a través de acciones de						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.									
	Programa (PDD)	Gobierno Abierto									
	Sector responsable	Salud			***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud					
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Organizaciones comunitarias en Salud Mental Entidad		Entidad						
	Descripción del indicador	El indicador mide el incremento en el número de organizaciones (constituidas o no constituidas) y representadas por sus integrantes, las cuales inciden en la implementación, seguimiento y evaluación de la política de salud mental. Así mismo, es importante aclarar que, dado el carácter transversal de la salud mental, la participación no se limitará a personas con afectaciones emocionales o trastornos mentales, incentivando la participación de todas y todos los ciudadanos de Bogotá. Dicha información permitiría dar respuesta a la estrategia Generación y fortalecimiento de entorno resilientes, saludables y protectores que promuevan estilos de vida saludables, del eje de Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos, de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018).									
Medición	***Enfoque***	Derechos									
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas		Programas		Personas			
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos					
		Documento		Estrategia							
		Otro	X	Cuál?	Organizacione						
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral	X	Anual					
		Bimestral		Semestral							
	Línea Base (LB)	LB	N.D.	Fecha de LB	N.D.	Fuente LB					
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.023	Año Fin	2032						
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		0	4	8	12	16					
			Año 7	Año 8	Año 9	Año 10					
		20	24	28	32	36					
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año …					
		Año …	Final								
		2032	36								
	Territorialización del indicador	Sí	No								
			X	Nivel:	Distrito			Cúal?			
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con el número de asistencias técnicas a organizaciones sociales y comunitarias (constituidas y no constituidas) con iniciativas de salud mental, con procesos de desarrollo de capacidades.									
	Fuentes de información	Actas y listados de asistencia									
	Dias de rezago	NA									
	Serie disponible	NA									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Julian Alfonso Orjuela Benavidez									
	Cargo:	Subsecretario Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.									
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud									
	Dependencia:	Subsecretaría Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.									
	Correo electrónico:	jAOrjuela@saludcapital.gov.co									
	Teléfono:	3649090 ext 9404									
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero									
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial									
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud									
Observaciones		El indicador estima las organizaciones involucradas en los procesos de formación y fortalecimiento de capacidades. Desde la Dirección de Participación Social de la SDS, se estipula que la forma en la cual se garantiza este fortalecimiento de capacidades es mediante asistencias técnicas innovadoras, dinámicas y participativas, que aborden los temas concertados por las organizaciones. La descripción de la calidad y forma en la cual se realiza el fortalecimiento de capacidades a través de las asistencias técnicas, la participación social de organizaciones de base comunitaria, se puede abstraer obtener del contenido cualitativo y descripción detallada de las actas y registro fotográfico que soportan la realización de dichas actividades.									

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.1									
Información general	***Nombre del indicador***	Asistencias técnicas a organizaciones sociales y comunitarias (constituidas y no constituidas) con iniciativas de salud mental, con procesos de desarrollo de capacidades.								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través del desarrollo de las asistencias técnicas a organizaciones sociales y comunitarias (constituidas y no constituidas) se espera fortalecer capacidades en participación social para gestar iniciativas de salud mental								
	Indicador del PDD	Estrategia de Gobierno abierto GABO diseñada para su implementación en las acciones de participación social en salud, transparencia, control social y rendición de cuentas.		***Código Meta PDD***		403. A 2024, diseñar e implementar la Estrategia de Gobierno Abierto en salud de Bogotá D.C. (GABO), a través de acciones de participación social en salud, reconciliación, transparencia, control social y rendición de cuentas y servicio al ciudadano, con procesos comunitarios e intersectoriales en las 20 localidades.				
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.								
	Programa (PDD)	Gobierno Abierto								
	Sector responsable	Salud				***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud			
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Organizaciones comunitarias en Salud Mental Entidad		Secretaría Distrital de la Mujer Entidad			 Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador hace referencia al el número de organizaciones capacitadas en las diferentes formas de Participaciòn Social en Salud, en sesiones de dos horas en diferentes espacios del Distrito.								
	Descripción del producto	El desarrollo de capacidades ciudadanas se realizará a través de diversas asistencias técnicas, desde una metodología de pedagogía comunitaria, las cuales se orientarán a la facilitación de la apropiación de la politica de participación social en salud, política de salud mental, y, de esta forma, permitir y potenciar la participación incidente. Dicas actividades se orientarán a las organizaciones identificadas (constituidas y no constituidas) con iniciativas en salud mental, buscando de esta forma el impacto directo e indirecto de los miembros de las distintas comunicades involucrados en estas, en el territorio del distrito capital. La corresponsabilidd de la Secretaría de la Mujer estaría dada desde la Dirección del Sistema de Cuidado con la disponibilidad para incluir en el plan de acción un compromiso de Articulación y difusión en las manzanas de cuidado y las unidades móviles de los procesos de participación social en salud que se adelanten desde la Secretaría Distrital de Salud, en el marco del cumplimiento del artículo 3 del decreto 434 de 2021, en su parte g, donde menciona entre las funciones: "Coordinar la operación territorial del Sistema Distrital de Cuidado en el Distrito Capital, a través de manzanas del cuidado, unidades móviles, relevos domiciliarios de cuidado, y demás formas de operación que se prevean dentro del Sistema, en articulación con la Dirección de Territorialización de Derechos y Participación". A través de este producto se da respuesta a la estrategia Generación y fortalecimiento de entorno resilientes, saludables y protectores que promuevan estilos de vida saludables, del eje de Promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos, de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018).								
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Fortalecimiento de las capacidades en participación social de las organizaciones sociales y comunitarias con iniciativas de salud mental								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Saludybienestar	**Meta ODS**	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.						
Medición	***Enfoque***	Derechos, Poblacional								
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de asistencias técnicas a organizaciones sociales y comunitarias (constituidas y no constituidas) con iniciativas de salud mental, con procesos de desarrollo de capacidades.								
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro	 X	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	 Asistencias técnicas	Programas Acuerdos	 	Personas	 	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	 	Trimestral Semestral	X 	Anual	 			
	Línea Base (LB)	LB	N.D.	Fecha de LB	N.D.	Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.024	Año Fin	2032					
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5				
		4	4	4	4	4				
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10				
		4	4	4	4	0				
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año …				
		Año …	Final							
			36							
	Territorialización del indicador	Sí	No							
			x	Nivel:	Distrito		Cúal?			
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con la descripción de las actividades llevadas a cabo en cada asistencia técnica, junto con las organizaciones cuyos planes de trabajo así lo estipulen. Los criterios de medición para las actividades de fortalecimiento se abstraen de la descripción cualitativa del desarrollo de la actividad, y pueden ser los siguientes: Participación activa de los miembros de la comunidad involucrados en las asistencias técnicas Involucramiento directo de los miembros de cada organización en el desarrollo de las asistencias técnicas Continuidad del desarrollo de las asistencias técnicas en caso de requerirse un numero mayor de las mismas									
	Fuentes de información	Actas y listados de asistencia								
	Días de rezago	NA								
	Serie disponible	NA								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Julian Alfonso Orjuela Benavidez								
	Cargo:	Subsecretario Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.								
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud								
	Dependencia:	Subsecretaría Dirección de Participación Social, Gestión Territorial y Transectorialidad.								
	Correo electrónico:	JAOrjuela@saludcapital.gov.co								
	Teléfono:	3649090m ext 9404								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losada Forero								
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial								
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud								
Observaciones										

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.2					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de instancias locales en torno a la salud mental conformadas con la participación institucional y comunitaria				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Con la conformación de instancias locales en torno a la salud mental se espera facilitar la creación de espacios de encuentro, articulación e implementación de acciones en torno a la política de salud mental para fortalecer capacidades en participación social para gestar iniciativas de salud mental				
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.				
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población				
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Subredes Integradas de Servicios de Salud Entidad	Organizaciones comunitarias en Salud Mental Entidad		Secretaria de la Mujer Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador mide el número de instancias locales en torno a la salud mental que se creen en el Distrito Capital				
	Descripción del producto	Las instancias locales en torno a la salud mental hace referencia al desarrollo de acciones de gestión para la organización, participación y movilización social en torno al posicionamiento e implementación de la politica de salud mental. Se proyecta conformar instancias en el nivel local donde se convoque a instituciones, organizaciones de pacientes, familiares o cuidadores de salud mental para armonizar acciones, construir iniciativas y movilizar estrategias que propendan por fomentar el bienestar emocional y la salud mental. La generación de instancias que movilicen la política en el nivel local posibilita el fortalecimiento de ejercicios de participacion de pacientes, familiares o cuidadores de patologías en salud mental y en ese sentido su incidencia en la implementación de la política. La conformación de estas instancias será un proceso paulatino que inicie por localidades priorizadas y posteriormente trascienda a las demás. La Secretaria de la Mujer asume corresponsabilidad con el producto en el marco de difundir a organizaciones sociales y comunitarias de mujeres en las localidades, las actividades realizadas por las instancias constituidas en torno a la salud mental, remitidas por la Secretaría Distrital de Salud.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Fortalecimiento de las capacidades en participación social de las organizaciones sociales y comunitarias con iniciativas de salud mental				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Saludybienestar	**Meta ODS**	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.		
Medición	***Enfoque***	Derechos, poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de instancias locales conformadas en torno a la salud mental				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro: X Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Número de instancias Programas Acuerdos Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral: X Anual				
	Línea Base (LB)	LB: N.A Fecha de LB: N.A Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 Año Fin: 2032				
	Metas	Año 1: 2 Año 2: 2 Año 3: 2 Año 4: 3 Año 5: 3 Año 6: 2 Año 7: 2 Año 8: 2 Año 9: 2 Año 10: 0 Año 11: Año 12: Año 13: Año 14: Año ...: Año ...: Final: 20				
	Territorialización del indicador	Sí: x No Nivel: Localidad Cúal?				
	Metodología de medición	La medición se realizará de acuerdo con el número de instancias de participación creadas en el nivel local				
	Fuentes de información	Informes de gestión				
	Dias de rezago	N.A.				
	Serie disponible	N.A.				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Adriana Mercedes Ardila Sierra				
	Cargo:	Subdirectora de Determinantes en Salud				
	Entidad:	Secretaria Distrital de Salud				
	Dependencia:	Subdirección de Determinantes en Salud				
	Correo electrónico:	AMArdila@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud				
Observaciones		El costeo del producto es constante y es el resultado de estimar los costos del talento humano (profesionales) a cargo de la gestión de la política en cada una de las 20 localidades y que hacen parte del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas - Sector Salud . Los costos están sujetos al talento humano que se considere vincular al PSPIC para el desarrollo de estas acciones y será ajustado acorde a las necesidades identificadas en el territorio				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 3.1					
Información general	***Nombre del indicador***	Boletines de caracterización de la situación de salud mental elaborados				
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	La caracterización de la situación de salud mental en el Distrito permite contar con información ~~insumo~~ para la toma de decisiones públicas. Con el propósito de lograr la complementariedad con otros estudios y análisis generados desde la academia o centros de pensamiento, se requiere disponer de la información de la vigilancia en salud pública de los eventos prioritarios en salud mental y de la información registrada en- otros sistemas de información institucional, sectorial -y de otros sectores . Así mismo la gestión de conocimiento implica el desarrollo de procesos de cualificación de competencias y conocimientos tanto en el talento humano del sector salud como de otros sectores y de la comunidad.				
	Indicador del PDD	N.A.	***Código Meta PDD***		N.A.	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	N.A				
	Programa (PDD)	N.A				
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Salud Entidad	Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental Entidad		 Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador es la sumatoria de los boletines elaborados que aportan al conocimiento de la situación de salud mental. Implica realizar la caracterización de la problemática en salud pública, analizando el comportamiento de indicadores sociales, económicos, culturales y de salud - enfermedad que afectan la salud mental de la población. Se trata de una herramienta para orientar la toma de decisiones en el Distrito Capital. Este indicador busca medir el número de publicaciones que sistematiza la información sectorial e intersectorial para la				
Medición	***Enfoque***	Poblacional, diferencial y de género				
	Unidad de medida	Kilómetros ( ) Toneladas ( ) Programas ( ) Personas ( ) Hectáreas ( ) Habitantes ( ) Acuerdos ( ) Documento (X) Estrategia ( ) Otro ( ) Cuál?				
	Periodicidad de medición	Mensual ( ) Trimestral ( ) Anual ( ) Bimestral ( ) Semestral (X)				
	Línea Base (LB)	LB N.D. Fecha de LB N.D. Fuente LB N.D.				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 Año Fin 2032				
	Metas	Año 1: 0 | Año 2: 2 | Año 3: 2 | Año 4: 2 | Año 5: 2 Año 6: 2 | Año 7: 2 | Año 8: 2 | Año 9: 2 | Año 10: 2 Año 11: | Año 12: | Año 13: | Año 14: | Año …: Año …: | Final: 18				
	Territorialización del indicador	Sí ( ) No (X) Nivel: Localidad Cuál?				
	Metodología de medición	El indicador se medirá a través de dos publicaciones anuales realizadas por la Secretaría Distrital de Salud,en la página WEB de la entidad, los cuales serán el resultado de la recopilación y análisis de los datos cuantitativos y cualitativos relacionados de salud mental disponibles en la ciudad, obtenida de diferentes fuentes, tales como: bases de datos del Sistema de Vigilancia en Salud Pública – SIVIGILA, Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud (RIPS), estadísticas de Aseguramiento de la Secretaría Distrital de Salud (SDS), información obtenida desde los entornos cuidadores: hogar, institucional, comunitario y educativo (o de los mecanismos que				
	Fuentes de información	Sistema de Vigilancia en Salud Pública – SIVIGILA, Registros Individuales de Prestación de Servicios de Salud (RIPS), estadísticas de Aseguramiento de la Secretaría Distrital de Salud (SDS), información obtenida desde los entornos cuidadores: hogar, institucional, comunitario y educativo a través del Sistema de Gestión de la Información del Plan de Salud Pública de intervenciones Colesctivas GESI. Encuesta de Calidad de Vida, Encuesta Multipropósito, Sistema de Alertas Tempranas, del Consejo Consultivo Distrital de Salud Mental.				
	Días de rezago	60 días				
	Serie disponible	N.D.				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Mary Luz Gomez (e)				
	Cargo:	Director Técnico				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Salud				
	Dependencia:	Dirección Epidemiología, análisis y gestión de politicas de salud colectiva				
	Correo electrónico:	mlgomez@saludcapital.gov.co				
	Teléfono:	3649090				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada				
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial				
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.1										
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas cualificadas en las temáticas de salud mental									
	Relación entre el indicador de producto y el resultado	La cualificación de personas en temáticas relacionadas con salud mental aporta al mejoramiento de la atención en los servicios de cuidado dispuestos en la ciudad									
	Indicador del PDD	% de implementación del programa para la generación, producción y uso del conocimiento		***Código Meta PDD***	478	A 2024 diseñar e implementar (1) Programa para la generación, producción y uso del conocimiento enfocado a la transformación de la vida y el bienestar de los ciudadanos a partir de la ciencia, tecnología, innovación y educación en salud.					
	Pilar, Objetivo o Eje	Pilar Igualdad de Calidad de Vida									
	Programa (PDD)	Gestión Pública Efectiva									
	Sector responsable	Salud				***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaria Distrital de Salud Entidad		Secretaría de la Mujer Entidad		Entidad					
	Descripción del indicador	El inidcador mide el número de personas de salud y jornadas realizadas por la dependencias responsables en temas de salud mental									
	Descripción del producto	El desarrollo de este producto convoca la articulación de diferentes procesos de fortalecimiento de capacidades en el talento humano que desarrollan desde la entidad: 1. Cursos dirigidos a personal que presta servicios en salud mental, personal de otros sectores o comunidad en general, cuyo contenido abarcará los hitos y paso a paso de las rutas de salud mental direccionados desde el Centro Distrital de Educación e Investigación en Salud (CDEIS) 2. Se llevarán a cabo cursos y jornadas de formación en temáticas de salud mental (primeros auxilios psicológcos, abordaje de la conducta suicida, intervención en violencia sexual, etc) desde la Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud. A través este producto se da respuesta a la estrategia al eje Atención Integral de los problemas, trastornos mentales y epilepsia (tratamiento inegral) de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018) desde la estrategia Desarrollo de redes integrales, con enfoque de atención primaria, para la atención en salud mental y epilepsia, en la medida que posibilita fortalecer el talento humano que presta servicios de atención.									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Incremento en las atenciones en servicios de consulta externa de salud mental.									
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	SaludyBienestar	**Meta ODS**	3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.							
	Enfoque	Poblacional, diferencial y de género									
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas cualificadas en las temáticas de salud mental									
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro		Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?		Programas Acuerdos		Personas	x		
Medición	***Periodicidad de medición***	Mensual Bimestral		Trimestral Semestral	x	Anual					
	Línea Base (LB)	LB	2.665	Fecha de LB	2021	Fuente LB	Base de datos plataforma aprender salud CDEIS (curso primeros auxilios) y base de datos plataforma SIDCRUE				
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.023	Año Fin	2.032						
	Metas (CDEIS)	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		1919	2015	2113	2214	2317					
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10					
		2422	2531	2642	2757	2874					
		Año ...	Final								
			23804								
	Territorialización del indicador	SÍ	No								
			x	Nivel:	Distrito		Cúal?				
	Metodología de medición	Se dará la consolidación de la información de las personas que participen en los procesos de cualificación en temáticas de salud mental a partir de las instrumentos dispuestos desde cada dependencia para tal fin: Formularios de inscripción existentes DUES y base de datos de certificados del CEIS lo que permite medir cuantos inscritos hay (en el caso de DUES) y cuantas personas desarrollan el curso culminando el proceso (CDEIS)									
	Fuentes de	Base de datos CDEIS, DUES									
	Dias de rezago	NA									
	Serie disponible	2021									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Salomé Valencia / José Octavio López									
	Cargo:	Directora CDEIS / Subdirector de Gestión del Riesgo en Emergencias y Desastres									
	Entidad:	Secretaria de Salud									
	Dependencia:	CDEIS - Centro de Educación e Investigación en Salud / Subdirectocción de Gestión del Riesgo en Emergencias y Desastres									
	Correo electrónico:	S1valencia@saludcapital.gov.co / JOLopez@saludcapital.gov.co									
	Teléfono:	3649090									
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Ángeles Losda Forero									
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial									
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud									
Observaciones		La línea de base integra información relacionada con dos fuentes de las dos dependencias relacionadas en el producto: Desde el CDEIS se aportan 1003 que constituyen el histórico de personas capacitadas en primeros auxilios en salud mental (curso que capacita tanto comunidad y como persona salud) en el año 2021 Desde el DUES se aportan 831 que se contituyen en el número de personas capacitadas en temas de salud mental según lo registrado en la base de datos plataforma SIDCRUE La proyección de la meta de cada año corresponde al aporte que desde cada dependencia se realiza a la implementación del producto. Las metas por dependencia se definen así: DUES: Incremento del 5% anual: Año 1 (916) Año 2 (962) Año 3(1010) Año 4(1061) Año 5 (1114) Año 6 (1169) Año 7 (1228) Año 8 (1289) Año9 (1354) Año 10 (1421) TOTAL: 11.524 CDEIS: Año 1 (1003) Año 2(1053) Año 3 (1103) Año 4(1153) Año 5 (1203) Año 6 (1253) Año 7 (1303) Año 8 (1353) Año9 (1403) Año 10 (1453) TOTAL: 12.280									

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.2						
Información general	***Nombre del indicador***	Estudio Distrital de salud mental					
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través del estudio Distrital de salud mental se aporta a la gestión de la información y análisis para la toma de decisiones en la ciudad.					
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.					
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población					
	Sector responsable	Salud		***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Organización de Naciones Unidas Entidad	Organización Panamericana de la Salud Entidad		Secretartía de la Mujer Entidad		
	Descripción del indicador	El indicador mide el desarrollo del Estudio Distrital de Salud mental, que facilitará contar con información actualizada acerca de los problemas y trastornos mentales en la población urbana de la ciudad, según características sociodemográficas: sexo, edad y estrato socioeconómico, permite la gestión del conocimiento en salud mental en el Distrito Capital. A través de este producto se da respuesta a la estrategia gestión del conocimiento local, del eje de gestión, articulación y coordinación sectorial e intersectorial de la Política Nacional de Salud Mental (Resolución4886 de 2018) especificamente en lo relacionado con gestión del conocimiento local.					
	Descripción del producto	El Estudio de Salud Mental en el Distrito Capital, es una encuesta probabilística y de tipo transversal, dirigida a hogares particulares del Distrito Capital, con representatividad estadística en el nivel local, y del total urbano de la ciudad. La población objetivo del estudio son las personas que se encuentran en el rango de edad de 7 a 69 años. Este estudio se compone de un conjunto de indicadores esenciales que darían cuenta de la incidencia y prevalencia de los principales trastornos mentales y del comportamiento, problemas mentales, satisfacción y funcionalidad familiar, trastornos neurológicos/ epilepsia según variables de persona, lugar y tiempo, con lo cual permitirá contar con información actualizada acerca de los problemas y trastornos mentales en la población urbana de la ciudad, según características sociodemográficas: sexo, edad y estrato socioeconómico, de manera que aporte a la gestión del conocimiento en salud mental en el Distrito Capital. La Secretaria de la Mujer pone a disposición el acompañamiento técnico para la incorporación del enfoque de género en el estudio de Estudio Distrital de Salud Mental. A través de este producto se da respuesta a la estrategia gestión del conocimiento local, del eje de gestión, articulación y coordinación sectorial e					
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Disponer de información útil, válida, confiable, oportuna y comparable sobre los eventos prioritarios en salud mental bajo vigilancia en salud pública					
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Objetivo 3 Salud y bienestar	Meta ODS	De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.			
Medición	***Enfoque***	Poblacional, territorial, diferencial, de género					
	Fórmula de cálculo	Estudio Distrital de Salud Mental realizado					
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro x	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Estudio	Programas Acuerdos	Personas		
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual Quinquenal x			
	Línea Base (LB)	LB N.D.	Fecha de LB N.D.	Fuente LB N.A.			
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023	Año Fin 2029				
	Metas	Año 1: 1 / Año 2 / Año 3 / Año 4 / Año 5 Año 6 / Año 7: 1 / Año 8 / Año 9 / Año 10 Año 11 / Año 12 / Año 13 / Año 14 / Año … Año … / Final: 2					
	Territorialización del indicador	Sí: X / No	Nivel: Localidad	Cúal? TOTAL URBANAS			
	Metodología de medición	Estudio probabilístico multietápico de tipo transversal a través de encuestas de hogares únicos					
	Fuentes de información	Secretaría Distrital de Salud a partir de la información recogida en unidades muestrales, hogar.					
	Dias de rezago	180					
	Serie disponible	2009					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Sol Yiber Beltrán Aguilera					
	Cargo:	Subdirectora de Vigilancia en Salud Pública					
	Entidad:	Subsecretaría de Salud Pública					
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública					
	Correo electrónico:	sybeltran@saludcapital.gov.co					
	Teléfono:	3649090					
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero					
	Cargo	Directora Planeación institucional					
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud					
Observaciones		Actualmente en el proyecto 7828 meta 11 se contempla el desarrollo del primer estudio distrital de salud mental el cual incluye población LGBTI. Se desarrolló desde una fase de planeación con la Organización Panamericana de la Salud y otra fase operativa con la Oficina de Naciones Unidas Contra la Drogra y el Delito. Es recomendable realizar este tipo de estudios probabilisticos cada cinco años con apoyo de organizmos externos a la SDS teniendo en cuenta las implicaciones técnicas que conlleva desarrollar estos estudios (software especializado, call center, personal de campo, especialistas en analisis de información, etc) y los costos que acarrean; sin embargo, la información resultante es util para orientar la toma de decisiones en política pública. Actualmente se desrrolla con los organismos internacionales mencionados pero no es posible establecer en la proyección a 2029 cuales entidades participarán. Dadoque durante el 2023 se ha avanzadoen la realización delestudio Distrtial de salud mental en trabajo coordinado a nive sectorial, la participación					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.3				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de indicadores esenciales de eventos prioritarios en salud mental, estimados en el periodo.			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través de los diferentes sistemas de información se aporta a la gestión de la información y análisis para la toma de decisiones en la ciudad, entre estos los que captan infrmación de las acicones de vigilancia en salud pública, intervenciones de gestión del riesgo individual o colectivo			
	Indicador del PDD	Programa de salud mental implementado	***Código Meta PDD***	76	A 2024 ejecutar un programa de salud mental a través de acciones de atención integral que incluyen la promoción y prevención, consejería e intervención con enfoque comunitario. También el reforzamiento de 2 centros de salud mental actuales y la creación de un nuevo centro especializado con tratamiento diferencial de menores de edad, y la implementación de unidades móviles especializadas. Para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas se enfocarán acciones de cuidado y prevención , con énfasis en el control del consumo de sustancias psicoactivas ilegales. Para la atención de consumidores problemáticos y habituales de sustancias psicoactivas se usarán estrategias de reducción del daño
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.			
	Programa (PDD)	Prevención y cambios para mejorar la salud de la población			
	Sector responsable	Salud	***Entidad***	Secretaría Distrital de Salud	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Subredes Integradas de Servicios de Salud - ESE Entidad	Instituciones prestadoras de servicios de salud Entidad	Unidades Informadoras de eventos prioritarios en salud mental bajo vigilancia Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador mide el cumplimiento de la estimación de los principales indicadores que dan cuenta del comportamiento epidemiológico periódico de los eventos prioritarios en salud mental entre estos idenación, amenaza e intento suicida, sucidio consumado, violencia intrafamiliar, maltrato infantil, violencia sexual calcuados con diferentes sistemas de información. Permite comparar periodos similares para identificar los cambios (incrementos y decrementos) entre periodos similares. (Monitoreo del comportamiento epidemiolígico a partir de la información generada con base en los datos recabados.			
	Descripción del producto	La vigilancia en salud pública en general y en salud mental en particular se direcciona con base en lo dispuesto en el "Decreto 3518 de 2006 por el cual se crea y reglamenta en sistema de vigilancia en salud pública y se dictan otras disposiciones". De igual manera la "Ley 1616 del 21 de enero 2013 por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones" en su Artículo 35 referido al sistema de vigilancia epidemiológica para todas las Direcciones Territoriales de salud Departmentales, Distritales y Municipales. La vigilancia en salud pública consiste en un proceso sistemático encaminado hacia la recolección de datos y generación de información útil, válida, confiable y comparable que de cuenta del comportamiento epidemiológico de los eventos bajo vigilancia en salud con la finalidad de contribuir a la formulación de políticas, planes y programas orientados hacia la promoción de la salud y la prevención de los problemas de salud mental de la población con énfasis en los eventos mencionados. La estrategia implementada en el Distrito Capital incluye la identificación, notificación y desarrollo de investigaciones epidemiológicas de campo a través de las cuales se realiza la caracterización y valoración de riesgo de los casos como uno de los mecanismos esenciales de priorización. Una vez caracterizados los casos se realiza la canalización de los mismos de acuerdo con la situación de cada uno de ellos en términos de su seguridad social en salud con el fin de facilitar la atención integral en salud de cada caso reportados a los subsistemas. El indicador corresponde a un un conjunto de estimaciones fundamentales que permiten dar cuenta de los cambios o modificaciones en el comportamiento de los eventos prioritarios de salud mental bajo vigilancia epidemiológica. En particular la violencia intrafamiliar, el maltrato infantil, la violencia sexual, la conducta suicida y el consumo abusivo de sustancias psicoactivas. Através de los subsistemas SIVIM, SISVECOS y VESPA del Distrito capital.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Contar con Información periódica y actualizada sobre los eventos prioritarios bajo vigilancia en salud mental y tenerla dispuesta en el Observatorio de salud y en observatorio intersectorial de Drogas del Distrito Capital para orientar la toma de decisiones relacionadas con las acciones orientadas hacia la promoción de la salud y la reducción del riesgo colectivo e individual .			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar	**Meta ODS**	3.4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar.	
Medición	***Enfoque***	Poblacional, territorial, diferencial, de género			
	Fórmula de cálculo	Número de indicadores esenciales estimados periodicamente / Total de indicadores esenciales previstos * 100			
	Unidad de medida	Kilómetros [ ] Toneladas [ ] Programas [ ] Personas [ ] Hectáreas [ ] Habitantes [ ] Acuerdos [ ] Documento [ ] Estrategia [ ] Otro [X] Cuál? Proporción o porcentaje			
	Periodicidad de medición	Mensual [ ] Trimestral [ ] Anual [ ] Bimestral [ ] Semestral [X]			
	Línea Base (LB)	LB [100%] Fecha de LB [2023] Fuente LB [SIVIM - SISVECOS - VESPA]			
	Año inicio - Año fin	Año inicio [2.023] Año Fin [2032]			
	Metas	Año 1: 100% | Año 2: 100% | Año 3: 100% | Año 4: 100% | Año 5: 100% Año 6: 100% | Año 7: 100% | Año 8: 100% | Año 9: 100% | Año 10: 100% Año 11 | Año 12 | Año 13 | Año 14 | Año … Año … | Final: 100%			
	Territorialización del indicador	Sí [X] No [ ] Nivel: Localidad Cuál? TOTAL URBANAS			
	Metodología de medición	Estimación periódica a partir de la notificación a los subsistemas de vigilancia epidemiológica de eventos prioritarios en salud mental. (requiere de la depuración de las bases de datos) y el cálculo de los indicadores definidos previamente.			
	Fuentes de información	Subsistemas de vigilancia epidemiológica de eventos prioritarios de salud mental (SIVIM - SISVECOS - VESPA)			
	Días de rezago	60 días			
	Serie disponible	2012			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Sol Yiber Beltrán Aguilera			
	Cargo:	Subdirectora de Vigilancia en Salud Pública			
	Entidad:	Subsecretaría de Salud Pública			
	Dependencia:	Subsecretaría de Salud Pública			
	Correo electrónico:	sybeltran@saludcapital.gov.co			
	Teléfono:	3649090			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de reportar el dato	Nombre funcionario	Cristina de os Ángeles Losada Forero			
	Cargo	Directora de PLaneación Sectorial			
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.4	
Información general	***Nombre del indicador***	Número reportes de casos en el Sistema de Alertas de la Secretaría de Educación del Distrito, frente a situaciones críticas identificadas en el sector educativo, remitidos al sector salud.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El sistema de aleras de la Secretaría de Educación del Distrito aporta información útil sobre los eventos que afectan la salud mental en las instituciones educativas distritales
	Indicador del PDD	N.A. ***Código Meta*** N.A.
	Pilar, Objetivo o Eje del	N.A.
	Programa (PDD)	N.A.
	Sector responsable	Educación ***Entidad*** Secretaría de Educación Distrital
	Entidades involucradas en el cumplimiento del	Secretaría de Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El indicador evidencia el número de casos reportados en el Sistema de Alertas de la Secretaría de Educación del distrito, frente a situaciones críticas identificadas en el sector educativo, remitidos al sector salud, durante una vigencia
	Descripción del producto	En situaciones críticas identificadas en el sector educativo, remitidos al sector salud, vigencia del indicador identifica el número reportes de casos reportados en el Sistema de Alertas de la Secretaría de Educación del distrito.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Disponer de información útil, válida, confiable, oportuna y comparable sobre los eventos prioritarios en salud mental bajo vigilancia en salud pública
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Salud y bienestar — **Meta ODS** — 3,4: De aquí a 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento y promoción de la salud mental y el bienestar.
Medición	***Enfoque***	Poblacional, territorial, diferencial, de género
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de reportes de casos en el Sistema de Alertas de la Secretaría de Educación del distrito, frente a situaciones críticas identificadas en el sector educativo, remitidos al sector salud.
	Unidad de medida	Kilómetros — Toneladas — Programas — Personas Hectáreas — Habitantes — Acuerdos Documento — Estrategia Otro: X — Cuál? INFORMES
	Periodicidad de medición	Mensual — Trimestral — Anual: x Bimestral — Semestral
	Línea Base (LB)	LB: N.D. — Fecha de L: N.D. — Fuente LB: N.A.
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2033
	Metas	Año 1: 2 — Año 2: 2 — Año 3: 2 — Año 4: 2 — Año 5: 2 Año 6: 2 — Año 7: 2 — Año 8: 2 — Año 9: 2 — Año 10: 2 Año 11 — Año 12 — Año 13 — Año 14 — Año … Año … — Final: 20
	Territorialización del indicador	Sí: X — No — Nivel: Localidad — Cuál?
	Metodología de medición	El indicador se mide a través del seguimiento de la revisión y firma de reportes de casos de situaciones criticas que se remiten al sector salud desde la Oficina para la Convivencia Escolar. La evidencias que se tendrían en cuenta son los informes enviados.
	Fuentes de	Informe de gestión del proyecto asociado a la Oficina Para la Convivencia Escolar
	Días de rezago	0
	Serie disponible	ND
s del responsable del indic	Nombre funcionario:	Andrés Felipe Avendaño Herrera
	Cargo:	Jefe de la Oficina para la Convivencia Escolar
	Entidad:	Secretaría de Educación del Distrito.
	Dependencia:	Oficina para la Convivencia Escolar
	Correo electrónico:	afavendano@educacionbogota.gov.co
	Teléfono:	6013241000
neación de la entidad respo	Nombre funcionario	Cristina de los Angeles Losada Forero
	Cargo	Directora de Planeación Sectorial
	Entidad	Secretaría Distrital de Salud
Observaciones		

Documento

CONPES D.C. 35

Consejo Distrital de Política Económica y Social del Distrito Capital

"POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE ECONOMÍA CIRCULAR 2023 – 2040"

Secretaría Distrital de Ambiente

Sector: Ambiente

Entidad: Secretaría Distrital de Ambiente

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Sector: Desarrollo Económico, Industria y Comercio

Entidad: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico

Secretaría Distrital del Hábitat

Sector: Hábitat

Entidad: Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

Publicado en el Registro Distrital N° ____ de fecha _____ de 202_.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D. C.

Sectores y entidades responsables y corresponsables

Sector Ambiente: Secretaría Distrital de Ambiente, Jardín Botánico José Celestino Mutis

Sector Desarrollo Económico, Industria y Comercio: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Instituto para la Economía Social.

Sector Hábitat: Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos.

Sector Educación: Secretaría de Educación del Distrito, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología.

Sector Cultura, Recreación y Deporte: Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.

Sector Salud: Secretaría Distrital de Salud.

Sector Gobierno: Secretaría Distrital de Gobierno.

Sector Planeación: Secretaria Distrital de Planeación.

Claudia López Hernández
Alcaldesa Mayor de Bogotá

Felipe Jiménez Ángel
Secretario Distrital de Planeación

María Clemencia Pérez Uribe
Secretaria General

José David Riveros Namen
Secretario de Gobierno

Alfredo Bateman Serrano
Secretaria de Desarrollo Económico

Juan Mauricio Ramírez Cortes
Secretario de Hacienda

Aníbal Fernández de Soto
Secretario de Seguridad, Justicia y Convivencia

Nicolás Montero Domínguez
Secretario de Cultura, Recreación y Deportes

Diana Rodríguez Franco
Secretaria de la Mujer

Carolina Urrutia Vásquez
Secretaria de Ambiente

Nadya Milena Rangel Rada
Secretaria de Hábitat

Edna Cristina Bonilla Sebá
Secretaria de Educación

Margarita Barraquer Sourdis
Secretaria de Integración Social

Felipe Ramírez Buitrago
Secretario de Movilidad

Alejandro Gómez López
Secretario de Salud

William Mendieta Montealegre
Secretaria Jurídica

Resumen ejecutivo

La Economía Circular es un modelo compuesto por un conjunto de soluciones sistémicas de producción y consumo que hace frente a desafíos globales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, los residuos y la contaminación. Este modelo se basa en tres principios: preservar y mejorar el capital natural usando y fabricando productos más inteligentes; optimizar el uso de los recursos extendiendo la vida útil del producto y de sus partes; y fomentar la eficacia del sistema aplicando de manera útil los materiales al mismo tiempo que se regeneran los sistemas naturales.[1]

La Política Pública Distrital de Economía Circular identificó como problema central*, prevalencia de modelos de economía lineal basados en la extracción y transformación de recursos para la producción y consumo de bienes y servicios y la inadecuada gestión de residuos*, siendo las causas primarias los procesos lineales en la producción y consumo de los bienes y servicios, la prevalencia de hábitos culturales no sostenibles, los bajos niveles de reutilización, aprovechamiento y tratamiento diferenciado de los residuos y la desarticulación de los actores e ineficiencia de instrumentos normativos y económicos.

El objetivo general que plantea esta política pública para atender la necesidad de implementar acciones encaminadas a solucionar la problemática consiste en *realizar la transición hacia la economía circular para el desarrollo sostenible de Bogotá D.C.,* para el mejoramiento de la calidad de vida en Bogotá D.C., sustentado en cuatro objetivos específicos: i) Fomentar la economía circular a través de hábitos, prácticas, actitudes y estilos de vida sostenibles; ii) Promover en los actores económicos de la ciudad, las modalidades y patrones de producción y consumo encaminados a la circularidad; iii) Dinamizar la gestión del ciclo de los materiales en su aprovechamiento, tratamiento y valorización; y iv) Fortalecer la gobernanza y la gestión del conocimiento para la transición hacia la economía circular.

[1] EMF. https://ellenmacarthurfoundation.org/es/temas/presentacion-economia-circular/vision-general. UNIDO (2021). https://iap.unido.org/es/articles/que-es-la-economia-circular. SDDE (2019) https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-economica-industria/principios-de-economia-circular

De acuerdo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establecida por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, la producción y el consumo sostenibles, consisten en hacer más y mejores cosas con menos recursos, incrementando las ganancias netas de bienestar de las actividades económicas mediante la reducción de la utilización de los recursos, de la degradación y de la contaminación durante todo el ciclo de vida, logrando al mismo tiempo una mejor calidad de vida. Este concepto se vincula estrechamente a la noción de economía circular como un modelo que busca que el valor de los productos, los materiales y los recursos se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, y que se reduzca la generación de residuos (CONPES 3934: Política de Crecimiento Verde).

En este sentido, la Política Pública como instrumento de planeación a largo plazo permitirá articular de manera integral las intervenciones e inversiones de las Entidades Distritales y el involucramiento de actores de la Sociedad Civil, Gremios, Academia y Ciudadanía en general, así como ha sido la construcción del Plan de Acción como producto de un trabajo articulado y coordinado, en respuesta a los factores estratégicos identificados en la fase de agenda pública.

Al respecto, se contemplan diferentes enfoques en el abordaje de las problemáticas asociadas a la economía circular, los cuales orientan el accionar de este instrumento. El enfoque principal de esta política es el Ambiental, que tiene como base el logro del desarrollo sostenible a través de su contribución al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 12 y de otros objetivos directa e indirectamente relacionados. Por su parte, el de Derechos Humanos busca la garantía de prerrogativas fundamentales para el desarrollo de la vida bajo los principios de equidad intergeneracional, debida diligencia e igualdad y no discriminación.

Así mismo, se integran de forma complementaria los enfoques de Género, Poblacional-Diferencial y Territorial, en aras de atender las necesidades y realidades sociales que inciden en las formas de producción, hábitos de consumo y gestión de residuos. Desde el enfoque de Género se promueve la igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferencias frente a los impactos generados en la implementación de este

instrumento. Respecto al enfoque Poblacional-Diferencial, este se involucra en el reconocimiento de diversos grupos sociales que hacen parte de las cadenas de producción y consumo incluyendo la gestión de residuos en el Distrito y aportan a ellas; a su vez, con el enfoque territorial se reflejan las acciones de la política dirigidas a sectores, localidades y áreas rurales.

Para el logro de los objetivos, la Política Pública contempla un periodo de implementación que va desde el año 2023 al 2040, con la consolidación de cincuenta y cuatro (54) productos, diez (10) resultados y cuatro (4) objetivos.

La cadena de valor de la política comprende objetivos relacionados con la producción sostenible, hábitos culturales, gestión de residuos y gobernanza, cuyos resultados pretenden generar efectos sobre la dinamización de mercados, estilos de vida, circularidad de los materiales, articulación de actores y generación de capacidades a través de productos relacionados con la investigación e innovación, capacitación, sensibilización, fortalecimiento de organizaciones, entre otros.

El seguimiento de la Política se realizará a través del Sistema de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas de la Secretaría Distrital de Planeación o la herramienta establecida por dicha entidad. Por lo tanto, la información será consolidada y cargada periódicamente en la herramienta de acuerdo con el avance en la ejecución del plan de acción. Se entiende este instrumento como el que condensa los resultados, productos e indicadores; así como los responsables, y la relación entre productos y resultados; sus periodos de ejecución, recursos financieros, y la importancia relativa que cada uno representa para el cumplimiento de los objetivos específicos.

Durante el periodo de implementación de la Política se realizarán tres evaluaciones lideradas por la Secretaría Distrital de Ambiente: dos intermedias a los cinco (5) y diez (10) años de iniciar su ejecución, con el objetivo de detectar las situaciones presentadas durante su implementación y determinar las acciones necesarias para el logro de la eficacia, la eficiencia y la efectividad del Plan de Acción. Y la tercera, al finalizar el desarrollo de la política, comparando los resultados obtenidos

en relación con los objetivos propuestos y con la valoración de los efectos inmediatos, intermedios y finales, que incluyen el análisis de impacto de lo intervenido.

El Sector Ambiente es el líder de la política pública a través de la Secretaría Distrital de Ambiente. Los Sectores responsables son: i) Hábitat, a través de la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, ii) Desarrollo Económico, Industria y Comercio, a través de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, el Instituto para la Economía Social, iii) Educación, a través de la Secretaría de Educación del Distrito y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas y Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología (ATENEA), iv) Cultura, Recreación y Deporte, a través de la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte.

Los recursos estimados para la implementación de esta Política Pública se estiman en un billón doscientos setenta y dos mil millones quinientos setenta y ocho millones seiscientos noventa y dos mil pesos ($1.272.578.692.000) para un lapso de 18 años, los cuales provendrían de recursos de inversión y recursos propios de las Entidades responsables para su ejecución directa. Así mismo, en los primeros tres años, el costo estimado es de sesenta y cuatro mil millones ciento setenta millones ciento veinte mil pesos ($64.170.120.000).

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN **12**

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN **18**

Antecedentes normativos *18*
Articulación con instrumentos de planeación distrital *24*
Antecedentes de la política *31*
Marco conceptual *36*
Enfoques de la Política Pública Distrital de Economía Circular *40*
Enfoque ambiental 40
Enfoque de derechos humanos 41
Enfoque poblacional-diferencial 43
Enfoque territorial 47
Enfoque de género 48
Estrategia, proceso y resultados de la participación *50*

DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE) **65**

Descripción del problema *65*
Dimensión social 66
Dimensión económica 75
Dimensión ambiental 87
Actores *105*
Factores estratégicos *109*

FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA PÚBLICA **115**

Finalidad *116*
Principios *116*
Objetivo general *118*
Objetivos específicos *118*
Sectores y Entidades responsables y corresponsables *125*
Seguimiento y evaluación *127*
Financiamiento *129*

GLOSARIO **132**

BIBLIOGRAFÍA **139**

ANEXO: PLAN DE ACCIÓN PARA LA POLÍTICA PÚBLICA DISTRITAL DE ECONOMÍA CIRCULAR 2023-2040. **142**

Lista de Tablas

Tabla 1. Caracterización de la población recicladora de oficio 46
Tabla 2. Talleres Fase de Formulación 59
Tabla 3. Soluciones propuestas por la comunidad 60
Tabla 4. Entidad y fechas de las reuniones de concertación 63
Tabla 5. Compras verdes en las Entidades Públicas del Distrito por año 72
Tabla 6. Disposición final de residuos sólidos no aprovechables RSDJ (Toneladas) 94
Tabla 7. Estructura Plan de Acción Objetivo 1 120
Tabla 8. Estructura Plan de Acción Objetivo 2 121
Tabla 9. Estructura Plan de Acción Objetivo 3 122
Tabla 10. Estructura Plan de Acción Objetivo 4 124
Tabla 11. Importancia relativa de objetivos y resultados del Plan de Acción 125
Tabla 12. Distribución productos del plan de acción por sector de la administración pública 126
Tabla 13. Entidades Distritales Encargadas de la implementación de la PDEC 126
Tabla 14. Financiamiento de la PDEC 2023-2040 130

Lista de Figuras

Figura 1. Génesis nacional e internacional de la economía circular 18
Figura 2. Políticas Nacionales relacionadas 22
Figura 3. Línea de tiempo de la expedición normativa Distrital más relevante en Economía Circular 23
Figura 4. Articulación entre instrumentos 28
Figura 5. Economía Circular y su relación con los ODS 35
Figura 6. Estrategias de la economía circular "9R" 38
Figura 7. Relación de elementos de participación e información 52
Figura 8. Empresas registradas por actividad económica 77
Figura 9. Distribución principal de Empresas comerciales 78
Figura 10. Mapa de localización de plazas de mercado Distritales 80
Figura 11. Percepción Ciudadana de Insatisfacción en aspectos ambientales 88
Figura 12. Recolección domiciliaria de residuos sólidos no aprovechables año 2022 90
Figura 13. Disposición de residuos de Bogotá y estimación de su caracterización. 92
Figura 14. Disposición de residuos en el Parque de Innovación Doña Juana. 93
Figura 15. Residuos sólidos efectivamente aprovechados (Toneladas) 94
Figura 16. Cantidad de puntos críticos por localidad 95

Figura 17. Cantidad de toneladas recolectadas año 2022 ubicados en puntos críticos 96
Figura 18. Disposición final y aprovechamiento de los RCD generados en proyectos constructivos desarrollados en Bogotá D.C. 100
Figura 19. Actores de la gestión de residuos 108
Figura 20. Árbol de problemas 113
Figura 21. Modelo de economía circular para Bogotá D.C. 115
Figura 22. Árbol de objetivos 119

Siglas y abreviaciones

ATENEA – Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología.
CAL – Comisión Ambiental Local.
CIPSSA - Comisión Intersectorial para la Protección, la Sostenibilidad y la Salud Ambiental del D.C.
CTeI – Ciencia, Tecnología e Innovación.
DDHH – Derechos Humanos.
DESCA – Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.
ENEC – Estrategia Nacional de Economía Circular.
FNCER- Fuentes No Convencionales de Energía Renovable.
NNA – Niños, Niñas, Adolescentes.
ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible.
PCS – Producción y consumo sostenibles.
PDD – Plan Distrital de Desarrollo.
PDN – Plan de Desarrollo Nacional.
PDEC – Política Pública Distrital de Economía Circular.
PGA – Plan de Gestión Ambiental
PIDJ – Parque de Innovación Doña Juana
PIGA – Plan Institucional de Gestión Ambiental.
PGIRS – Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos.
PNUMA – Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente
POT – Plan de Ordenamiento Territorial.
POMCA – Plan de Ordenación y Manejo de la Cuenca Hidrográfica.
PRAE – Proyectos Ambientales Escolares
PRAU – Proyectos Ambientales Universitarios
RAPE – Región Administrativa y de Planeación Especial.
RMCAB – Red de Monitoreo de Calidad del Aire de Bogotá.
RCD – Residuos de construcción y demolición.
SDA – Secretaría Distrital de Ambiente.
SINAP – Sistema Nacional de Áreas Protegidas.
SIEC - Sistema de Información Eléctrico Colombiano.
ULDER – Unidad Local de Desarrollo Rural.
UPME - Unidad de Planeación Minero-Energética.
UPR – Unidad de Planeación Rural.

Introducción

La Política Pública Distrital de Economía Circular (PDEC) se enfoca al problema central de las "*Prevalencia de modelos de economía lineal basados en la extracción y transformación de recursos para la producción y consumo de bienes y servicios y la inadecuada gestión de residuos",* al ser sus causas los procesos lineales en la producción y consumo de los bienes y servicios, la prevalencia de hábitos culturales no sostenibles, los bajos niveles de reutilización, aprovechamiento y tratamiento diferenciado de los residuos y la desarticulación de los actores e ineficiencia de instrumentos normativos y económicos.

Sus efectos se reflejan en la alta generación de residuos y el bajo aprovechamiento y tratamiento de materiales, alta tasa de disposición final de residuos sólidos con potencial de aprovechamiento, la contaminación ambiental del sistema biótico y abiótico, el predominio de productos, servicios y procesos con características insostenibles, aumento en las brechas de Ciencia, Tecnología e Innovación, la escasez de proyectos de energías renovables, el limitado desarrollo de construcciones sostenibles frente al total de las construcciones en la ciudad y la deficiente interacción entre sectores público, privado y comunidades.

En este sentido, es de vital importancia implementar productos que promuevan la adopción de hábitos culturales sostenibles a través de la educación, la sensibilización y la investigación. Resulta igualmente primordial fomentar la economía circular y la aplicación del ciclo de vida de productos y servicios de modo que se desarrolle la gobernanza de la producción y el consumo sostenibles, mediante la articulación y gestión de sus actores, con el propósito de obtener el mejoramiento de la calidad de vida en el Distrito Capital como objetivo superior de la Política.

La Secretaría Distrital de Ambiente ha efectuado acciones para involucrar los conceptos de consumo sostenible en las empresas través del proyecto de compras verdes que surgió en el año 2011 en el marco del Programa de Gestión Ambiental Empresarial.

Como herramienta transversal al Programa de Gestión Ambiental Empresarial, se encuentra el Índice de Desempeño Ambiental Empresarial,

el cual comprende una serie de indicadores que, con sus tres componentes, permiten evaluar la gestión ambiental interna de las empresas en comparación con otras organizaciones que desarrollan procesos productivos similares. Así mismo, incluye el fortalecimiento de la cadena de negocios verdes, la promoción de estrategias de economía circular y la gestión energética.

Además, a través de los Planes Institucionales de Gestión Ambiental (PIGA) se orienta a las Entidades en el Distrito para el adecuado uso de los recursos: agua, energía, gestión integral de residuos, consumo sostenible (en aplicación de los lineamientos del Programa Distrital de Compras Verdes - Acuerdo 540 de 2013) e implementación de energías alternativas entre otras prácticas que incorporan el enfoque sistémico hacia la sostenibilidad, buscando así que las instituciones sean modelo a seguir en otros ámbitos.

A nivel distrital, la Política es coherente con el Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "*Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI*"[2], que constituye el marco de acción de programas, estrategias y proyectos de la administración en ejecución de las políticas públicas y representa la apuesta de convivencia, educación, innovación, emprendimiento, cuidado del medio ambiente, cultura ciudadana, reconciliación y cambio de hábitos de vida, de un nuevo contrato social para hacer la ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente.

Igualmente, la Política presenta afinidad con el Plan de Ordenación y Manejo de la Cuenca Hidrográfica (POMCA) del río Bogotá[3], el Plan de Gestión Ambiental 2008-2038 (PGA) como instrumento marco de

[2] Adoptado mediante el Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020, "Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI". Adicionado por el Decreto 234 de 2021.

[3] Resolución No. 0957 del 2 de abril de 2019. "Por medio de la cual se aprueba el ajuste y actualización del Plan de Ordenación y Manejo de la Cuenca Hidrográfica del río Bogotá y se dictan otras disposiciones". Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca-CAR, Corporación Autónoma Regional de Guavio- CORPOGUAVIO, Corporación Autónoma Regional de la Orinoquia-CORPORINOQUIA

planeación del Distrito[4], el Plan de Ordenamiento Territorial (POT)[5], y se complementa con el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos (PGIRS)[6]; el Plan Maestro de Hábitat y Servicios Públicos; la Política Pública Distrital de Educación Ambiental[7]; la Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional[8], la Política Pública de Ciencia, Tecnología e Innovación[9]; la Política de Mujeres y Equidad de Género[10]; entre otros, aprobados en 2022.

A nivel nacional, la PDEC está en armonía con la Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con la Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia (CONPES 3918), con la Política de Crecimiento Verde (CONPES 3934), con el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida y con la Política Nacional para la Gestión Integral de Residuos Sólidos (CONPES 3874); entre otras.

La PDEC permite abordar la transición hacia un modelo de economía circular desde diversos enfoques, entre ellos el *ambiental*, desde el que se conciben las interacciones de los sistemas abiótico, biótico, social y económico, evaluando allí calidad, ecoeficiencia y armonía socioambiental que las modalidades y los patrones de producción y consumo en la

[4] Decreto 456 del 23 de diciembre de 2008 "Por el cual se reforma el Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones", modificado por el Decreto 815 de 2017 "Por medio del cual se establecen los lineamientos para la formulación e implementación de los instrumentos operativos de planeación ambiental del Distrito PACA, PAL y PIGA y se dictan otras disposiciones". Deroga el Decreto 61 del 13 de marzo de 2003, por el cual se adopta el Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital.

[5] Decreto Distrital 555 del 29 de diciembre de 2021 "Por el cual se adopta la revisión general del Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá." https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/generales/pot_digital.pdf

[6] Decreto 345 de 2020."Por el cual se adopta la actualización del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos - PGIRS- del Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones".

[7] Decreto Distrital 675 de 2011 "Por medio del cual se adopta y reglamenta la Política Pública Distrital de Educación Ambiental y se dictan otras disposiciones" y Documento CONPES D.C. 13 de 2019.

[8] Documento CONPES D.C. 09 del 20 de diciembre de 2019 Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional para Bogotá: Construyendo ciudadanía Alimentaria 2019 -2031.

[9] Documento CONPES D.C. 04 del 12 de diciembre de 2019 Política Pública de Ciencia, Tecnología e Innovación 2019 -2038.

[10] Documento CONPES D.C.14 del 27 de enero de 2021. Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030.

economía lineal han afectado, pero también aquellos que se podrían propiciar desde una perspectiva de sostenibilidad. Desde el enfoque de *derechos humanos (DDHH),* por los compromisos nacionales e internacionales que guían la acción del Estado y el avance en la Agenda 2030 hacia condiciones que permitan y garanticen a la ciudadanía la exigibilidad de sus derechos, con base en el bloque de constitucionalidad que acoge los tratados de derechos humanos y los compromisos del país frente al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 12.

Con ese marco, desde el enfoque *territorial* esta política pública permite rastrear las particularidades y tensiones locales que orientan una lectura sistémica de lo distrital incluyendo el área rural, para así plantear propuestas de solución acordes con las realidades del territorio. Con el enfoque *poblacional-diferencial*, se posibilita singularizar impactos en diferentes grupos poblacionales, como también en sectores sociales de acuerdo con su condición, situación, identidad y orientación. El enfoque de *género* resulta clave para obtener información diferenciada, en aras de promover la igualdad de género en el distrito con relación a las temáticas propuestas en este instrumento.

La política pública aporta a la apropiación del tema de consumo sostenible por parte del consumidor, a la generación de actuaciones intersectoriales, interinstitucionales, académicas, empresariales y comunitarias para solucionar las raíces primarias del problema central y por ende los efectos en el sistema de sustentación natural y adaptado. Lo anterior, refleja en el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades asentadas, los ecosistemas y las economías en el Distrito Capital.

El horizonte de la política pública se proyecta a 2040 y su alcance está determinado por los productos, resultados e indicadores que conllevan al logro de los objetivos, los cuales se plantean en función de los costos económicos y financieros que deben ser asignados a corto, mediano y largo plazo.

Por otro lado, y de acuerdo con los lineamientos Distritales establecidos en el Decreto 668 de 2017[11] y la Resolución 698 de 2022[12], se desarrolló la fase de agenda pública en 2018 con la participación de diferentes actores en talleres y mesas de trabajo. Así mismo, se realizaron encuestas virtuales a través de la página web de la Secretaría Distrital de Ambiente, dirigidas a ciudadanía y empresas en general.

En la fase de agenda pública participaron 4.281 personas en encuestas y talleres realizados sobre políticas públicas, con la intervención de entidades que desarrollan el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), el sector educativo, las empresas y la ciudadanía en general. A su turno, en la fase de formulación participaron 560 personas: 292 hombres, 251 mujeres, dos de otro género y quince sin información. Los talleres se realizaron durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2019 en diferentes localidades, con personas con discapacidad, pueblos étnicos, víctimas, recicladores de oficio, mujer y género, gremios, entidades distritales y veredas de las localidades de Usme y Sumapaz. Esto, se detalla en el subcapítulo estrategia, proceso y resultados de la participación.

A partir de septiembre de 2022 hasta el mes de marzo de 2023, se estructuró y concertó el plan de acción con las entidades responsables y corresponsables de su ejecución, llevando a cabo ejercicios de socialización con la comunidad y talleres de priorización de objetivos y resultados para consensuar la incorporación a la Política.

Finalmente, se estructura el Documento CONPES D.C. de la Política Pública Distrital de Economía Circular en cinco secciones: i) introducción, ii) antecedentes y justificación, la cual incluye antecedentes normativos, política y marco conceptual, iii) diagnóstico e identificación de factores estratégicos, en la que se describe la situación problemática que será abordada por la política pública, sus causas y consecuencias, actores y factores estratégicos con información cuantitativa y cualitativa; iv) formulación, que contiene el objetivo general y los objetivos específicos;

[11] Decreto Distrital 668 del 5 de diciembre de 2017," Por medio del cual se reglamentan los artículos 127 y 128 del Acuerdo 645 de 2016 y se dictan otras disposiciones".

[12] Resolución 698 de 2022 de la Secretaría Distrital de Planeación, "Por medio de la cual se adopta la guía para la formulación e implementación de las políticas públicas del Distrito Capital".

resultados y productos, sectores y entidades responsables de la ejecución, así como el seguimiento y la evaluación que se debe realizar al plan de acción de esta; v) financiamiento, en la que se señalan los recursos asignados para la ejecución de cada uno de los objetivos específicos y el horizonte del tiempo definido para la política pública.

Antecedentes y justificación

A continuación, se presentan las razones que justifican la necesidad de formulación de esta política pública.

Antecedentes normativos

La Política Pública Distrital de Economía Circular de Bogotá D.C. se sustenta en la Constitución Política de Colombia, convenios y tratados internacionales suscritos por Colombia y en las políticas nacionales, distritales e instrumentos de planificación en esta materia. En la siguiente figura, se presentan cronológicamente en orden descendente los antecedentes nacionales e internacionales.

Figura 1. Génesis nacional e internacional de la economía circular

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

En el ámbito internacional, el país ha adoptado compromisos relacionados con la producción y el consumo sostenibles como el Convenio de Viena (1985)[13], el Convenio de Basilea (1989)[14], la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático (1995)[15], la Cumbre de

[13] Primera iniciativa global para reparar el daño causado a la capa de ozono, acordado el 22 de marzo de 1985.
[14] Convenio de Basilea sobre el control de los movimientos transfronterizos de desechos peligrosos y su eliminación.
[15] "Ratificada por los 33 países de América Latina y el Caribe, la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático entró en vigor en marzo de 1994.

Johannesburgo (2002)[16], el Proceso de Marrakech (2003)[17], la Conferencia de las Naciones Unidas Sobre Desarrollo Sostenible (2012)[18], la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) de 2013.

En este mismo ámbito de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015)[19], la Estrategia Regional sobre Producción y Consumo Sostenibles (2015) y el Acuerdo Marco de la Alianza para el Pacífico[20], se creó el Grupo Técnico de Medio Ambiente y Crecimiento Verde (GTMACV), que tiene como mandatos específicos: I) desarrollar una iniciativa conjunta para la producción y el consumo sostenibles que desvincule el crecimiento económico y la degradación ambiental, II) políticas públicas para el crecimiento verde y III) sistemas de monitoreo, reporte y verificación (MRV)[21].

A escala nacional, la Constitución Política de Colombia, conocida como la "Constitución Ecológica"[22], en su preámbulo señala que uno de sus fines es asegurar al pueblo de Colombia la vida, punto de partida para la protección y la defensa del ambiente desde varios puntos de vista: i) como una obligación en cabeza del Estado y de los particulares, ii) como un

[16] De la Declaración de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible se destaca el numeral 5 "(…) Por consiguiente, asumimos la responsabilidad colectiva de promover y fortalecer, en los planos local, nacional, regional y mundial, el desarrollo económico, desarrollo social y la protección ambiental, pilares interdependientes y sinérgicos del desarrollo sostenible."

[17] "Es un proceso global que apoya la implementación de políticas y proyectos piloto sobre CSP y el desarrollo de un Marco de Programa a 10 años sobre consumo y producción sustentable (CPS)". https://www.un.org/esa/sustdev/marrakech/saopaulobgpaper2.pdf

[18] "La conferencia se enfocó en dos temas principales: la economía verde en el contexto del desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza y el marco institucional para el desarrollo sostenible."

[19] "En el 2015, los 193 Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como hoja de ruta hacia un nuevo paradigma de desarrollo en el que las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas toman un rol central. La Agenda 2030 cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

[20] "La Alianza del Pacífico es un mecanismo de articulación política, económica y de cooperación e integración entre Chile, Colombia, México y Perú (2012).

[21] XIII Cumbre de la Alianza del Pacífico, Puerto Vallarta, México. 2018. Reconocimiento al avance del Grupo y nuevos mandatos específicos en materia de producción y consumo sostenible.

[22] Constitución ecológica, conformada por todas aquellas disposiciones que regulan la relación entre la sociedad con la naturaleza, y cuyo propósito esencial, es la protección del medio ambiente, caracterizado por consagrar una triple dimensión.

derecho y un deber colectivo, iii) como un factor determinante del modelo económico que se debe adoptar y, iv) como una limitación al ejercicio pleno de los derechos económicos (Amaya Navas, 2010).

De igual manera, esta política pública guarda relación con los siguientes Planes: i) Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, Colombia potencia mundial de la vida[23], en la Transformación productiva, internacionalización y acción climática, y principalmente con directrices relacionadas con: Reconocimiento e impulso a la Economía Popular y Comunitaria; Sostenibilidad y crecimiento empresarial; Transición económica para alcanzar carbono neutralidad y consolidar territorios resilientes al clima; Reindustrialización en actividades conducentes a la sociedad del conocimiento; Modelos de bioeconomía basada en el conocimiento y la innovación; De una economía extractivista a una sostenible y productiva; Reindustrialización, hacia una economía del conocimiento, incluyente y sostenible; y Ciudades y hábitats resilientes; ii) Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación del Sector Agropecuario Colombiano; iii) Plan Energético Nacional - Ideario Energético 2050; iv) Plan de Acción Nacional de Compras Públicas Sostenibles (CPS) y v) Plan Nacional de Negocios Verdes (PNNV).

Así mismo, la PDEC se relaciona armónicamente con las políticas nacionales que se presentan en la Figura 2.

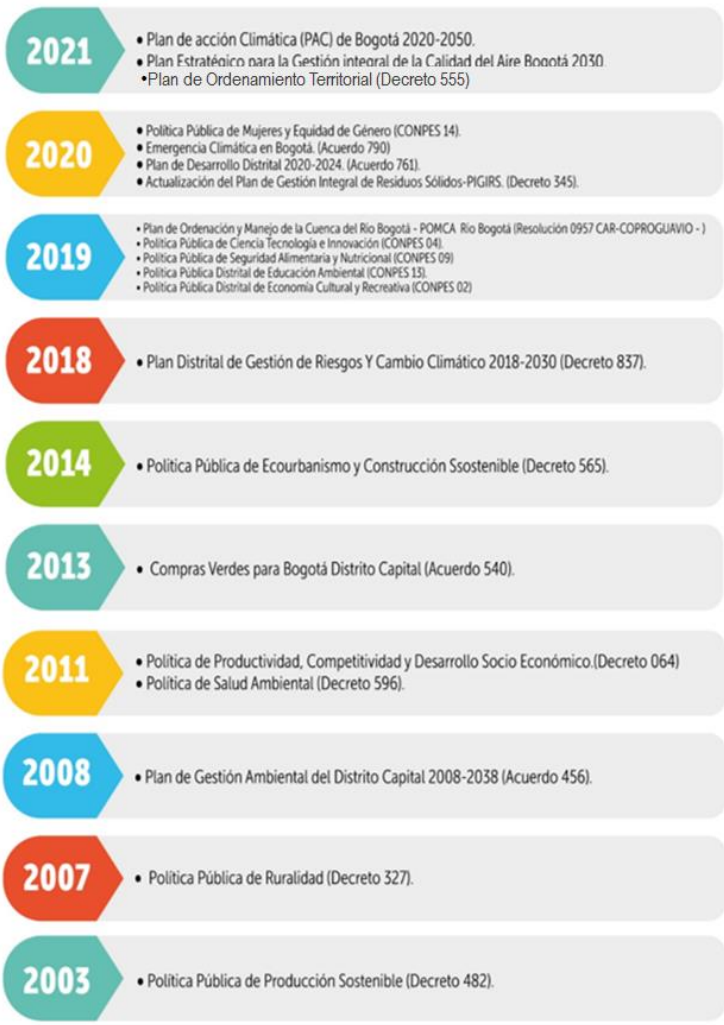
A través de las diferentes administraciones en Bogotá D.C., se han realizado acciones en temas relacionados con la economía circular, tales como el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos[24], el Plan Distrital de Gestión del Riesgo de Desastres y Cambio Climático, la Política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá, la Política de Producción Sostenible, la Estrategia Distrital de Crecimiento Verde, el Programa Distrital de Compras Verdes y el Programa de Gestión Ambiental Empresarial. En la Figura 3 se presenta la línea de tiempo con la expedición normativa más relevante adoptada por el Distrito Capital respecto al tema.

[23] Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 - Plan nacional de Desarrollo "COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA. https://www.dnp.gov.co/plan-nacional-desarrollo/pnd-2022-2026
[24] PGIRS. Adoptado mediante Decreto 345 de 2020

***Figura 2*. Políticas Nacionales relacionadas**

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

***Figura 3*. Línea de tiempo de la expedición normativa Distrital más relevante en Economía Circular**



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

Articulación con instrumentos de planeación distrital

A su vez, estos instrumentos de planeación armonizan con el Plan de Ordenación y Manejo de la Cuenca Hidrográfica del Río Bogotá, el cual es el instrumento de mayor jerarquía para la planificación del uso y el manejo sostenible de los componentes naturales del río Bogotá, de manera que se consiga mantener o restablecer un adecuado equilibrio entre el aprovechamiento económico de los servicios ecosistémicos que este ofrece y la conservación de la estructura abiótica y biótica de la cuenca. Al respecto, la PDEC se relaciona con los programas propuestos en la estructura del POMCA, especialmente con el programa 5: Orientación ambiental productiva de la cuenca.

El Plan de Gestión Ambiental (PGA 2008 – 2038) armoniza con la PDEC especialmente con sus objetivos: el uso eficiente del agua, la energía y materiales, así como con la productividad y competitividad sostenible, socialización y corresponsabilidad, ordenamiento y gestión de la Ciudad-Región, y cultura ambiental. El propósito de este plan es propender por el uso racional de los recursos y un ambiente saludable, seguro, propicio, diverso, incluyente y participativo en el territorio del Distrito Capital para las generaciones presentes y futuras; a través de sus tres categorías: calidad ambiental, ecoeficiencia, y socioambiental.

Igualmente, esta política pública guarda concordancia con la normativa a través del cual se busca prohibir y eliminar de manera progresiva el uso de plásticos de un solo uso. Estas medidas, promueven el manejo de materiales de tipo renovable, biodegradable, compostable, reutilizable o que cuenten con un porcentaje de material reciclado; y esto se encuentra relacionado con la producción y el consumo sostenibles.

Con relación con el Plan Distrital de Desarrollo, Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "*Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI",* la PDEC es transversal con los cinco propósitos especialmente con el primero, "Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política", y el segundo, "Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático".

La PDEC, de otra parte, se encuentra en armonía con otros instrumentos de planificación tales como el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos, el Plan de Ordenamiento Territorial y su Plan Maestro de Hábitat y Servicios Públicos[25], partiendo de la visión a futuro para proteger el planeta y honra los compromisos en el cuidado del medio ambiente. Igualmente, responde a seis grandes desafíos: el regional; económico; solidaridad; ambiental; identitario, de gobernanza y administración local; y del hábitat sostenible, siempre involucrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el ordenamiento territorial.

El Plan de Ordenamiento Territorial (POT)[26] adoptado mediante Decreto 555 de 2021, establece para dónde va nuestro territorio, de qué manera se transforma y cuáles son los proyectos para lograrlo; propone: i) un territorio más seguro frente a las amenazas del cambio climático, ii) un territorio que protege sus zonas de importancia ambiental y el gran paisaje sabanero, iii) un territorio embellecido que valora sus patrimonios, con espacios públicos vitales y con entornos más seguros, iv) un territorio que ofrece un mejor ambiente sano, v) un territorio que promueve mayor dinámica, reactivación económica y la generación de empleo formal, vi) un territorio que reduce sus desequilibrios y desigualdades para una Bogotá más solidaria y cuidadora, y vii) un territorio que valora, protege y potencia su ruralidad"[27].

El POT, establece cuatro estructuras territoriales, que definen las pautas y orientan la actuación del suelo urbano y rural, contienen apuestas que se materializan en normas e instrumentos, que tienen como fin cumplir los objetivos y estrategias del plan. Las estructuras territoriales son: 1) estructura ecológica principal, 1) estructura integradora de los patrimonios, 3) estructura funcional y del cuidado, y 4) estructura socioeconómica, creativa y de innovación (artículo 40, Decreto 555/2021).

[25] UAESP (2023) Diagnóstico de identificación de factores estratégicos de gestión de residuos. Análisis de complementariedad con otros instrumentos de planeación.
[26] Alcaldía Mayor de Bogotá – Secretaría Distrital de Planeación. 2021. Plan de ordenamiento Territorial.
[27] Ídem.

Así mismo, el POT, define los usos de la estructura ecológica principal: 1) conservación, 2) restauración, 3) conocimiento, 4) sostenible, 5) residencial, y 6) dotacional. El uso sostenible, comprende todas las actividades conexas de producción y extracción, relacionadas con el aprovechamiento sostenible de la biodiversidad, agrícolas y ganaderas; incluye actividades conexas como: agricultura urbana y periurbana, viverismo, actividad forestal protectora, agroecología, ecoturismo, actividades recreativas, deportivas, actividades relacionadas con la prestación de servicios públicos y puntos de la tierra, entre otras. Los puntos de la tierra son sitios destinados al manejo especializado de residuos orgánicos, bajo el procesamiento de los residuos para producción y compost (artículo 43, Decreto 555/2021).

En este sentido, se incluye la articulación con los lineamientos establecidos en el Plan de Ordenamiento Territorial – POT en materia de infraestructura, a través de sus diferentes instrumentos a corto, mediano y largo plazo, entre ellos, el Plan Maestro del Sector Hábitat y Servicios Públicos y es así como el diseño y estructuración de los productos de la Política Distrital de Economía Circular, tiene en cuenta estos elementos.

Ahora bien, el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos –PGIRS-, el cual de acuerdo con el numeral 32 del artículo 3.2.2.1.1 del Decreto 1077 de 2015, es *"el instrumento de planeación municipal o regional que contiene un conjunto ordenado de objetivos, metas, programas, proyectos, actividades y recursos definidos por uno o más entes territoriales para el manejo de los residuos sólidos, basado en política de gestión integral los mismos, cual se ejecutará durante un período determinado, basándose en un diagnóstico inicial, en su proyección futuro y en un plan financiero viable que permita garantizar el mejoramiento continuo del manejo de residuos y la prestación del servicio de aseo a nivel municipal o regional, evaluado a través de la medición de resultados. Corresponde a la entidad territorial la formulación, implementación, evaluación, seguimiento y control y actualización del PGIRS",* fue actualizado de acuerdo con el Decreto Distrital 345 de 2020, a través de tres estrategias fundamentales:

i. Aumento de los niveles de separación en la fuente, mediante la implementación de un programa de cultura ciudadana, transversal a la cadena de valor de la gestión integral de residuos sólidos (GIRS).
ii. Adaptación de las distintas etapas de la cadena de valor de la GIRS al enfoque de economía circular, incluyendo los diferentes componentes de la operación y prestación del servicio de aseo, lo que implica el fortalecimiento de las organizaciones de los Recicladores de oficio, continuando con la implementación de las acciones afirmativas ordenadas a favor de su protección.
iii. Diseño e implementación de alternativas tecnológicas, distintas al relleno sanitario, para el aprovechamiento y tratamiento de los residuos sólidos, incluyendo un programa especial para el tratamiento de residuos orgánicos.

En este mismo sentido, la actualización del PGIRS en el año 2020 y la actualización de los parámetros de la línea base del PGIRS efectuada en el año 2023 a través del Decreto 342 de 2023, permitió incluir elementos para la orientación de la prestación del servicio público de aseo y gestión de residuos bajo un enfoque de economía circular; teniendo en cuenta el desarrollo de estudios de prefactibilidad y factibilidad técnica, ambiental, social y financiera, con el criterio de que las actividades y proyectos de separación, aprovechamiento, tratamiento y valorización de los residuos, sean de carácter público distrital, implementados a través de un operador público distrital o de quien haga sus veces en la Región Metropolitana con la posibilidad de usar las figuras público populares con las asociaciones de recicladores.

Teniendo en cuenta los instrumentos planificación relacionados anteriormente respecto a la Gestión Integral de Residuos Sólidos, en la gráfica que se muestra a continuación se identifica la articulación entre estos instrumentos:

Figura 4. Articulación entre instrumentos

Fuente: Secretaría Distrital del Hábitat, 2023

Estos aspectos se ven reflejados y articulados en los productos finales definidos en el plan de acción de la Política Distrital de Economía Circular PDEC, en el marco de la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias del servicio de aseo, incluyendo las de aprovechamiento y tratamiento en el marco de los modelos de economía circular.

Adicionalmente, de acuerdo con el Contrato Interadministrativo 203 de 2016 "*Informe Final de identificación de áreas potenciales en el Distrito Capital y municipios aledaños, para La Disposición Final, con alternativas tecnológicas de aprovechamiento y/o tratamiento de residuos sólidos*" se concluye que "*En todo el territorio del distrito capital de Bogotá, área rural y urbana, no se encontraron zonas potenciales para la disposición de residuos en relleno sanitario"*

En este sentido existe una recomendación del contrato 203 de 2016 que citamos a continuación: *"la imposibilidad de colocar rellenos sanitarios diferentes al actual de Doña Juana, en el territorio o jurisdicción de la ciudad de Bogotá, ya por lineamiento de la CAR o porque efectivamente al aplicar el Decreto 1077 de 2015 no resultaron sitios aptos para este uso del suelo, obliga a pensar e implementar nuevas tecnologías de tratamiento y aprovechamiento de los residuos sólidos…"*, la UAESP acoge la recomendación de la implementación de tecnologías de tratamiento de residuos al interior del hoy Parque de Innovación Doña Juana, toda vez que este suelo está destinado para el manejo de residuos sólidos.

En virtud de lo anterior, se formula un nuevo modelo integral de estructuración, operación y administración del Parque de Innovación Doña Juana - PIDJ en la ciudad de Bogotá, para asegurar el manejo técnico de la prestación del servicio, de manera sostenible y eficiente, orientado a la disminución de la disposición de residuos mediante relleno sanitario y la migración hacia otras alternativas tecnológicas para el tratamiento y disposición final de residuos ordinarios en este predio, a través del enfoque de economía circular, complementando con la implementación de acciones en la reutilización de los residuos como materia prima, fortaleciendo el reciclaje y la reducción del material para disposición final.

En este mismo Plan de Gestión de Residuos Sólidos del PGIRS se incluye, a través del Programa de gestión de residuos en área rural, un proyecto relacionado con gestión diferenciada para residuos sólidos en la ruralidad distrital, con el propósito de garantizar alternativas diferenciales para la gestión integral de residuos sólidos más allá de la atención en la recolección de residuos no aprovechables, promoviendo un enfoque de tratamiento y valorización in situ para los residuos generados en las zonas rurales del Distrito Capital.

Adicionalmente, dentro de los productos 1.3.1 Formular el modelo de recolección diferenciada de residuos para Bogotá considerando la disponibilidad de infraestructura, 1.3.2 Implementar del modelo de recolección diferenciada de residuos para Bogotá considerando la disponibilidad de infraestructura y 3.1.10 Estudios de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la instalación y

funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad, tiene en cuenta la gestión de residuos sólidos para zonas rurales.

Ahora bien, la PDEC, está en coherencia con la Política Pública para el Fenómeno de la Habitabilidad en Calle[28], orientada a la promoción, protección, restablecimiento, garantía y realización de los derechos de las ciudadanas y ciudadanos habitantes de la calle en el marco del Estado Social de Derecho. Contiene seis componentes, entre los cuales se resalta el componente cuatro *"generación de ingresos, responsabilidad social empresarial y formación para el trabajo"*, el cual tienen como objetivo promover la responsabilidad social empresarial, las alianzas estratégicas entre sectores público y privados, y la formación para el trabajo y el emprendimiento dirigidos al desarrollo de capacidades, que contribuyan a su inclusión económica y la generación de ingresos por medio de programas de vinculación laboral y el desarrollo de emprendimientos individuales y/ asociativos.

Así mimo, la PDEC, está en armonía con la Política Pública de Discapacidad[29], cuyo objetivo general es *"garantizar el goce de los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad, sus familias y las personas cuidadoras de personas con discapacidad en el territorio urbano, rural y disperso de Bogotá D.C".* Su estructura contempla cuatro ejes y trece componentes, siendo relevante para la política de economía circular, el eje uno *"garantía de derechos para la inclusión, componente 5. Empleo y emprendimiento*", se fundamenta en que las personas con discapacidad son personas productivas con derechos a desarrollar, en condiciones de equidad, paridad e inclusión, actividades que les permita generar ingresos económicos para su autonomía económica, sostenimiento y cumplimiento del proyecto de vida trazado.

[28] Decreto Distrital 560 de 2015. Adopta la Política Pública Distrital para el Fenómeno de la Habitalidad en Calle 2015-2025.

[29] Decreto 089 del 6 de marzo de 2023. "Por medio del cual se adopta la Política Pública de Discapacidad para Bogotá D.C 2023-2040"

Antecedentes de la política

Bogotá, mediante el Decreto Distrital 482 del 30 de diciembre de 2003, adoptó la Política Pública de Producción Sostenible para Bogotá D.C. con el fin de "mejorar la calidad de vida de la población, el entorno ambiental y la competitividad empresarial en la Ciudad; a través de programas de producción sostenible en los sectores productivos, considerando el Sector Servicios e Institucional del Distrito", bajo estrategias que han buscado el fortalecimiento institucional y la promoción de la producción más limpia, la asociación empresarial, la autogestión y el consumo sostenible.

Desde su adopción, se han efectuado acciones que permiten involucrar conceptos de consumo sostenible a través del proyecto de compras verdes, el cual surgió en el año 2011 en el marco del Programa de Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente para el fortalecimiento del Sector Empresarial hacia el desarrollo sostenible, soportado en cinco niveles: i) ACERCAR, ii) producción sostenible, iii) sistema de gestión ambiental, iv) Programa de Excelencia Ambiental Distrital, v) red de empresas ambientalmente sostenibles, así como; la Guía para la Implementación del Modelo de Gestión de Compras Verdes. Así mismo, a través del Programa de Consumo Sostenible del PIGA que las Entidades implementan en cumplimiento al Acuerdo 540 del 2013, y en concordancia a los lineamientos establecidos en el Programa de Compras Verdes.

A pesar de los esfuerzos realizados en la ciudad, todavía se presentan retos para aumentar la implementación de procesos productivos sostenibles y contar con una ciudadanía informada sobre los productos que consume. Tales desafíos se relacionan con la identificación, la creación y el desarrollo de alternativas productivas, el fortalecimiento empresarial, productividad y competitividad ambientalmente sostenibles y el estilo de vida de la ciudadanía en general. Así, la Agenda 2030 desde 2015 se ha propuesto afrontar estos y otros retos para la producción y el consumo sostenibles que Bogotá D.C. debe asumir como ciudad principal del país.

Por lo expuesto anteriormente, en 2018 se inicia la actualización de la Política Pública de Producción Sostenible para Bogotá D.C., con el fin de generar actuaciones intersectoriales, interinstitucionales y académicas

para la apropiación del tema por parte del consumidor y que produzcan efectos significativos que conduzcan al mejoramiento de la calidad de vida. Igualmente, para lograr que el Distrito Capital avance hacia la sostenibilidad son importantes la identificación, la creación y el desarrollo de alternativas productivas y territoriales, el fortalecimiento empresarial y la productividad y competitividad ambientalmente sostenibles.

De otro lado, el Distrito Capital cuenta con el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos adoptado mediante Decreto 345 de 2020, sin embargo desde el año 2021 se observa la necesidad de formular acciones de política de largo plazo enfocadas al fortalecimiento del esquema de aprovechamiento de materiales, en el marco del servicio público de aseo, desde el liderazgo de las organizaciones de recicladores y recicladores de oficio y la adopción de esquemas de tratamiento de residuos por corrientes de materiales.

Es así que en el año 2023, la administración distrital decide llevar a cabo la formulación de la Política Pública Distrital de Economía Circular, con el fin de unir acciones de Producción y Consumo Sostenible con la Gestión Integral de Residuos, contemplando lineamientos internacionales e incluir directrices estipuladas por el *Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente* (PNUMA) en su Estrategia Regional sobre Consumo y Producción Sostenibles, para la implementación del marco decenal de Compras Públicas Sostenibles (CPS) y de lo ratificado por la Asamblea de Naciones Unidas en los diecisiete (17) ODS en coherencia con las políticas, planes, normas y demás instrumentos de planeación nacionales y distritales.

Para ello, el proceso de reformulación siguió la metodología definida en la guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito de la Secretaría de Planeación, cuyas directrices facilitaron la estructuración de la política como instrumento de planeación a largo plazo. Las ventajas de esta metodología se reflejan en el abordaje de diferentes enfoques para responder integralmente a las necesidades y potencialidades del Distrito, la garantía de la participación ciudadana y la incorporación de un proceso sistémico y secuencial para la obtención de resultados y productos coherentes con las problemáticas identificadas en el marco de la política pública.

El Plan Distrital de Desarrollo 2020 - 2024 *"Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI"* constituye el marco de acción de programas, estrategias y proyectos de la administración, en ejecución de las políticas públicas y representa la apuesta de convivencia, educación, innovación, emprendimiento, cuidado del medio ambiente, cultura ciudadana, reconciliación, cambio de hábitos de vida y de un nuevo contrato social para hacer la ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente. Se contemplan cinco (5) propósitos[30], de los cuales esta Política Pública Distrital de Economía Circular se relaciona directamente con los siguientes:

- **Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política,** el cual busca brindar condiciones que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes, en los ámbitos relacionados con educación, desarrollo humano y empleo, inclusión laboral y mercado, capital social y fortalecimiento de la capacidad humana para la toma de decisiones. Esto en el marco de los programas estratégicos 3- Sistema Distrital de Cuidado, 4 – Reactivación y adaptación económica a través de esquemas de sostenibilidad sostenible y 5 – Reactivación y adaptación económica a través de la innovación y creatividad en la Bogotá región.

- **Propósito 2. Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático**, el cual pretende mejorar la calidad del medio ambiente natural y construido de Bogotá y la región, cambiar la forma en que nos movilizamos, utilizar energías limpias y modificar la manera que producimos y consumimos. Esto a través del programa estratégico 7 cuidado y mantenimiento del ambiente construido, programa cambio cultural para la gestión de la crisis climática, y proyecto de inversión, fortalecer la gestión ambiental sectorial, el ecourbanismo y el cambio climático en el D.C.

Además, la PDEC, cuyo objetivo general es "*realizar la transición hacia la economía circular para el desarrollo sostenible de Bogotá D.C.*", es afín a

[30] Artículo 9. Propósitos y Logros de Ciudad, del Acuerdo 761 del 11 de junio de 201, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XX1"

los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)[31], en especial con: (ODS 12) producción y consumo responsables, con énfasis en las metas (12.1) aplicar el marco decenal de programas sobre modalidades de consumo y producción sostenibles, con la participación de todos los países bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo, (12.2) de aquí al 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales y (12.5) de aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Y (ODS 8) crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos, con énfasis en las metas (8.2) lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra, (8.3) promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros, y (8.4) mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

A su vez tiene impacto indirecto en los ODS 6, 7, 9, 11, 13, 15 y 17. En las fichas de los productos, están relacionados los ODS con sus respectivas metas.

[31] NACIONES UNIDAS –CEPAL 2018. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Una Oportunidad para América Latina y el Caribe.

Figura 5. Economía Circular y su relación con los ODS

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

La Pandemia de la COVID-19 generó impactos socioeconómicos relacionados con la disminución de la producción y el consumo de bienes y servicios, aumento del desempleo y con él la situación de pobreza de la población. Pero a su vez, permitió crear consciencia frente al cuidado medio ambiental y el aprovechamiento de los recursos de manera eficaz y sostenible, con la transición hacia la economía circular y el crecimiento verde.

Según el Programa de Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos[32] el COVID-19 ha puesto al descubierto y acentuado los desafíos más urgentes de la humanidad, pero también ha servido para restablecer y redefinir la forma en que las sociedades hacen sus negocios; esta crisis ha demostrado el papel decisivo y potencialmente ágil de las áreas urbanas para una recuperación justa y verde, ya que ofrecen oportunidades particulares para responder, recuperarse y desarrollar resiliencia a largo plazo.

[32] ONU Hábitat- (United Nations Human Settlements Programme, 2021)

Marco conceptual

Se detallan, a continuación, conceptos fundamentales que permiten abordar la problemática relacionada con la economía circular, conceptos que en el documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE)[33] se desarrollan de manera más amplia.

Economía Circular

De acuerdo con el PNUMA (2010) una economía circular se caracteriza por el bajo consumo de energía, las reducidas emisiones de agentes contaminantes y la elevada eficiencia. Implica la aplicación de tecnologías de producción más limpias en las empresas, el desarrollo de parques industriales ecológicos y una planificación integrada basada en los recursos para el desarrollo de las zonas industriales, agrícolas y urbanas.
La economía circular es un modelo que busca que el valor de los productos, los materiales y los recursos se mantenga en la economía durante el mayor tiempo posible y que se reduzca la generación de residuos.

El concepto de economía circular busca disminuir la presión sobre el capital natural, manteniendo los productos, materiales y recursos el mayor tiempo posible en el ciclo económico eliminando las externalidades negativas asociadas, para lo cual es necesario identificar oportunidades para el sector empresarial promoviendo esquemas de productividad con innovación, eficiencia y generación de empleo en la producción de bienes y servicios (DNP, 2018).

La Economía Circular es un modelo compuesto por un conjunto de soluciones sistémicas de producción y consumo que hace frente a desafíos globales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad, los residuos y la contaminación.[34]

---

[33] El DIFE de Economía Circular cuenta con dos líneas de soporte: 1) Producción y Consumo Sostenible y 2) Gestión integral de residuos.

[34] EMF. https://ellenmacarthurfoundation.org/es/temas/presentacion-economia-circular/vision-general. UNIDO (2021). https://iap.unido.org/es/articles/que-es-la-economia-circular. SDDE (2019) https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-economica-industria/principios-de-economia-circular

Los tres principios en los que se basa la economía circular son[35]:

1- Preservar y mejorar el capital natural: Desde el diseño del producto se debe considerar el control y equilibrio de los flujos de recursos renovables y no renovables, eligiendo tecnologías y procesos de alto rendimiento. Los residuos se ven como un defecto del diseño y por tanto sus materiales deberían ingresar dentro del sistema generando las condiciones para la regeneración.

2- Optimizar el uso de los recursos: consiste en mantener en uso los productos, sus componentes y materiales en todo momento, tanto en los ciclos técnicos como en los biológicos. En el ciclo técnico, los productos se reutilizan, reparan, remanufacturan y reciclan. En el ciclo biológico, los materiales biodegradables se devuelven a la tierra a través de procesos como el compostaje y la digestión anaeróbica.

3- Promover la eficacia de los sistemas: se trata de reducir las externalidades de los procesos que consumen recursos naturales, al mismo tiempo que se genera sinergia entre los actores que intervienen en el ciclo de vida de un bien o servicio. Este modelo regenerativo emula los sistemas naturales, donde no hay desperdicio.

Se identifican nueve posibles estrategias de economía circular denominadas comúnmente como las 9R, éstas se asocian en tres grupos de estrategias, y que van de mayor a menor grado de circularidad: Uso y fabricación de productos más inteligentes; Extender la vida útil del producto y de sus partes; y Aplicación útil de materiales.[36]

Algunas formas de implementar tales estrategias se traducen en modelos de negocio[37] como: Suministros circulares, Recuperación de productos, Prolongación de la vida útil del producto, Uso compartido de plataformas, y Producto por servicio.

---

[35] SDDE (2019). Principios de Economía Circular. https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/dinamica-economica-industria/principios-de-economia-circular

[36] Economistas sin Fronteras (2020). La economía circular: una opción inteligente.

[37] Secretaría Distrital de Ambiente (2021). Guía distrital para la transición hacia modelos de negocio circular.

En la siguiente figura se presentan las estrategias de la economía circular con su definición.

Figura 6. Estrategias de la economía circular "9R"

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

Desarrollo Sostenible

Según la Organización de Naciones Unidas, "Desarrollo Sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras, para satisfacer sus propias necesidades" (ONU, 1987). Además, el artículo 3 de la Ley 99 de 1993 describe: "*se entiende por desarrollo sostenible el que conduzca al*

crecimiento económico, a la elevación de la calidad de vida y al bienestar social, sin agotar la base de recursos naturales renovables en que se sustenta, ni deteriorar el medio ambiente o el derecho de las generaciones futuras a utilizarlo para la satisfacción de sus propias necesidades".

Para lograr el desarrollo sostenible, la Asamblea General de las Naciones Unidas definió los diecisiete (17) Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El Con mayor relevancia, los objetivos doce (12) que consiste en garantizar modalidades de producción y consumo sostenibles y el ocho (8) que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. Para su cumplimiento en la Agenda 2030 (ONU, 2015) se determinaron once (11) y doce (12) metas respectivamente[38].

Producción y Consumo Sostenibles

El Ministerio de Medio Ambiente de Noruega, en el Simposio de Oslo en 1994, definió de manera operativa Consumo y Producción Sostenibles (CPS) como:
El uso de servicios y productos conexos que den respuesta a las necesidades básicas y aporten una mayor calidad de vida, reduciendo al mismo tiempo al mínimo el uso de recursos naturales y de materiales tóxicos, así como las emisiones de desechos y de sustancias contaminantes durante el ciclo de vida del servicio o producto con el fin de no poner en riesgo la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras (PNUMA, 2010).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2018, el consumo y la producción sostenible consiste en fomentar el uso eficiente de los recursos y la eficiencia energética, infraestructuras sostenibles y facilitar el acceso a los servicios básicos, empleos ecológicos y decentes y una mejor calidad de vida para todos. Su aplicación ayuda a lograr los planes generales de desarrollo, reducir los futuros costos económicos, ambientales y sociales, y asimismo aumentar la competitividad económica y reducir la pobreza.

[38] ONU. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/

El objetivo del consumo y la producción sostenible es hacer más y mejores cosas con menos recursos, incrementando las ganancias netas de bienestar de las actividades económicas, mediante la reducción de la utilización de los recursos, la degradación y contaminación durante todo el ciclo de vida; logrando al mismo tiempo una mejor calidad de vida (ONU y CEPAL, 2018).

En tal sentido, la economía circular guarda estrecha relación con la operacionalización de la producción y el consumo sostenible.

Gestión integral de residuos sólidos

Es el conjunto de actividades encaminadas a reducir la generación de residuos, a realizar el aprovechamiento teniendo en cuenta sus características, volumen, procedencia, costos, tratamiento con fines de valorización energética, posibilidades de aprovechamiento y comercialización. También incluye el tratamiento y disposición final de los residuos no aprovechables.

Enfoques de la Política Pública Distrital de Economía Circular

La Política Pública Distrital de Economía Circular incorpora de forma transversal los siguientes enfoques:

Enfoque ambiental

Esta política pública, al tener como propósito la sostenibilidad en los ámbitos de la producción y el consumo en el Distrito Capital, inexorablemente adopta el enfoque ambiental como eje transversal de su intervención. Así pues, teniendo presente que este enfoque comprende los efectos negativos de la actividad antrópica sobre el ambiente y promueve el compromiso de los actores de diferentes niveles en la garantía del principio de sostenibilidad ambiental, la PDEC se alinea con la agenda pública ambiental que involucra los acuerdos internacionales, la normativa vigente y la política nacional ambiental a fin de contribuir a la consolidación

de una ciudad sostenible, sustentable y democrática adaptada a las realidades ambientales (Secretaría de Planeación, 2017).

De esta manera, este instrumento parte por reconocer las problemáticas ambientales derivadas de modelos de producción y consumo que van en contravía de los sistemas naturales que componen al Distrito Capital. Por lo tanto, se tomó como punto de referencia el término de ecoeficiencia incluido en la meta 2 del ODS 12, así como la propuesta de armonía socioambiental que se encuentra en el Plan de Gestión Ambiental (PGA) 2008 – 2038, en lo relacionado con la productividad, la inclusión, el desarrollo económico y la cultura de la sostenibilidad. Esto en concordancia con la incorporación del desarrollo sostenible en los esquemas productivos y de consumo, lo que contribuirá a la garantía de un ambiente sano para la población.

Adicionalmente el ODS 8, en la meta 4 da orientación de realizar consumo eficiente de los recursos y desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente.

Es así como, dentro del enfoque ambiental, la PDEC busca fomentar los estilos de vida sostenibles para la gestión y el uso eficientes de los recursos naturales, prevenir la contaminación a través de prácticas y hábitos más amigables, impulsar el aprendizaje continuo y permanente sobre alternativas eficientes y adecuadas para la conservación ambiental y capacitar al talento humano en pro del desarrollo sostenible. Por lo tanto, en estos términos el reto de la política se enfoca en el fortalecimiento de la institucionalidad distrital, en la gestión, el seguimiento y el control a las actividades y acciones relacionadas con la producción y el consumo. Para hacerlo, asumirá compromisos técnicos, financieros, humanos y de infraestructura en el marco de su misión y capacidad denotados en el plan de acción del presente instrumento.

De forma complementaria, esta política pública incluye los enfoques poblacional-diferencial, territorial y de género, descritos a continuación.

Enfoque de derechos humanos

Este enfoque reconoce a todas las personas, especialmente a sectores excluidos y más vulnerables, como titulares de derechos a través de los tratados internacionales de derechos humanos, con el fin de corregir las condiciones de discriminación y desigualdad que impiden el desarrollo; esto con miras a transformar la lógica de satisfacción de necesidades por la exigibilidad de derechos tanto civiles y políticos, como aquellos económicos, sociales, culturales y ambientales (Abramovich, 2006; CEPAL y ACNUDH, 2016).

El modelo de desarrollo actual, en lugar de favorecer a las personas y las condiciones naturales del planeta, ha conducido a desigualdades de la sociedad, haciéndola menos equitativa e insostenible.

La PDEC incorpora este enfoque a partir del reconocimiento y la garantía de los derechos humanos que se le atribuye a la ciudadanía, en general, del Distrito Capital para el desarrollo de la vida bajo los principios de equidad intergeneracional, debida diligencia e igualdad y no discriminación. Por lo tanto, deja de lado el paradigma de la satisfacción de necesidades y adopta una concepción integral de la promoción del desarrollo humano, se da en el marco de los derechos reconocidos a nivel internacional, e integrados al ordenamiento jurídico interno vía bloque de constitucionalidad, así como de los compromisos adquiridos por el Estado. Entre ellos está la Agenda 2030, la cual se constituye como la hoja de ruta de las acciones internacionales para el logro del desarrollo sostenible centrado en las personas y el planeta, cuyo propósito es reducir las desigualdades y alcanzar sociedades más equitativas y sostenibles mediante la garantía de los derechos humanos (CEPAL y ACNUDH, 2016).

Esta Política Pública se sustenta principalmente en el ODS 12, *garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles y el* ODS 8, *crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos*, cuyas metas orientan el accionar de este instrumento a fin de fortalecer las capacidades para la toma de decisiones, el acceso a la información y la participación, así como la libre elección del consumo, la dignificación del trabajo, la reducción de la pobreza, la productividad económica con valor agregado y la transparencia en la gestión pública.

La incorporación de este enfoque exige, entonces, dar cumplimiento al marco normativo y constitucional referente a los derechos humanos, así como implementar instrumentos y directrices desde el ámbito internacional para atender necesidades territoriales, poblacionales y sectoriales relacionadas con la planificación y la gestión eficientes de la producción y el consumo sostenibles. Así, la estrategia nacional para la garantía de los Derechos Humanos con los subsistemas de derechos civiles y políticos, justicia, construcción de paz y gestión pública transparente será fundamento de esta política.

Finalmente, es importante mencionar que, en articulación con el enfoque poblacional-diferencial, la aplicación del enfoque de derechos humanos se adelanta a favor de la población recicladora como sujetos de especial protección constitucional mediante productos esperados que permitan adelantar acciones afirmativas entendidas como *"(...) todo tipo de medidas o políticas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación, con el fin de conseguir una mayor igualdad sustantiva entre grupos sociales con problemas de discriminación o de desigualdad de oportunidades*" (Sentencia T-724/2003); es decir, acciones orientadas a mejorar el acceso a de la población recicladora a la oferta institucional que contribuyan al goce efectivo de derechos como el derecho a la igualdad.

Enfoque poblacional-diferencial

Mediante este enfoque se reconocen las desigualdades e inequidades que le impiden a ciertos grupos poblacionales gozar efectivamente de sus derechos y beneficiarse de los bienes y servicios ofertados en la ciudad. Como lo señala la Secretaría Distrital de Planeación (2017), busca visibilizar las particularidades y necesidades de personas y colectivos a fin de generar acciones diferenciales para cambiar las situaciones de exclusión y discriminación y, por ende, promover la inclusión e integración social.

Se identifica además que hay problemáticas comunes entre grupos poblacionales: etarios, en situación de vulnerabilidad, estudiantes, mujeres, victimas, comunidades campesinas y personas con discapacidad.

Así pues, en el marco del proceso de formulación de la política pública se tuvo en cuenta la caracterización de grupos poblacionales, la identificación de problemáticas específicas y la propuesta de acciones incidentes en estos para facilitar y promover el acceso a soluciones de producción y consumo sostenibles. En esa medida, es importante resaltar que en los procesos participativos desarrollados se efectuaron acercamientos a grupos tales como: mujeres, población LGTBI, pueblos étnicos, víctimas, jóvenes, recicladores de oficio, habitantes de calle y personas con discapacidad.

Estos espacios permitieron conocer las percepciones y prioridades de los grupos poblacionales mencionados frente a las problemáticas relacionadas con la producción y el consumo, así como también respecto a las posibles soluciones que podían implementarse desde la política pública para atender la realidad ambiental del Distrito Capital (ver *Tabla 3*). Por tanto, con base en dichas propuestas se formuló el plan de acción en el que desde el enfoque poblacional-diferencial se busca generar impactos en diferentes grupos involucrados en la temática de este instrumento. En tal sentido se consolidan los siguientes productos cuyo grupo específico es la población recicladora y por ende cuentan con enfoque poblacional:

- Producto 3.1.3 Estudio de prefactibilidad y/o factibilidad para la viabilización de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas para el fortalecimiento las organizaciones de recicladores.
- Producto 3.1.5 Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial
- Producto 3.1.6. Incentivos para proyectos de aprovechamiento de las organizaciones de recicladores debidamente registradas por el ente territorial.
- Producto 3.1.7. Acompañamiento técnico organizaciones de recicladores en la formulación de proyectos para el aprovechamiento de residuos.

- Producto 3.1.8 Seguimiento y diagnóstico al cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.
- Producto 3.1.9 Identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales para población recicladora de oficio en Bogotá.

Otros productos con este enfoque son:

- Producto 1.1.1 Protocolo para la gestión de estrategias de cultura ciudadana para la transformación cultural en favor de estilos de vida sostenible.
- Producto 1.1.3 Instituciones de Educación Distrital que desarrollan acciones de Estilos de Vida Sostenible a través de sus Proyectos Ambientales Escolares.
- Producto 1.1.4 Estudio septenal sobre la aplicación de Estilos de Vida Sostenible en Bogotá D.C.
- Producto 1.2.3 Acciones de educación ambiental en producción y consumo sostenible para la ciudadanía en el marco de la economía circular.
- Producto 2.1.2 Servicio de promoción del consumo responsable.
- Producto 2.1.6 Participación de unidades productivas en mercados con Precio Justo.
- Producto 2.2.8. Fortalecimiento de las estrategias de Abastecimiento Alimentario.
- Producto 2.2.9. Reducción de las pérdidas y desperdicios de alimentos (aprovechamiento).
- Producto 3.1.10. Estudios de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad.

- Producto 3.1.4. Actos administrativos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo.
- Producto 4.1.3. Programa de cooperación técnica para el fortalecimiento de capacidades en producción y consumo sostenible del talento humano.

Bajo esa premisa, la política pública enfatiza en grupos como el estudiantil para promover la adopción de hábitos de estilos de vida sostenibles; grupos etarios diversos y población en situación de vulnerabilidad que serán objeto de capacitaciones, acciones de formación y educación, y medidas de fortalecimiento del desempeño laboral; asimismo, en la ejecución de algunos productos se dará prioridad a mujeres, víctimas del conflicto, comunidades campesinas, personas con discapacidad y adulto mayor; y, de forma general, dentro de la implementación de la PDEC se espera obtener información relevante sobre las prácticas de producción y consumo de diferentes grupos poblacionales, a fin de redirigir acciones más específicas y acordes a sus necesidades.

También se incluyen acciones específicas para la población recicladora de oficio, dado que en el marco de las Sentencias T-724 de 2003, T- 291 de 2009, T-387 de 2012, T-740 de 2015 y Autos 268 de 2010, 183 de 2011, 189 de 2011, 275 de 2011, 366 de 2014, 587 de 2015, 736 de 2017 y 311 de 2020, la Honorable Corte Constitucional emitió órdenes de especial protección constitucional y emisión de acciones afirmativas a población recicladora para entre otros aspectos, la superación de sus condiciones vulnerabilidad.
Al respecto, se ha identificado que la ciudad de Bogotá (a corte 2023) cuenta con un total de 25.478 recicladores activos en el Registro Único de Recicladores de Oficio -RURO-, con la caracterización que se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1. Caracterización de la población recicladora de oficio

Generalidades RURO	Número de personas
Recicladores Activos	25.478
Hombre	14.676
Mujer	10.802
Analfabetas	10.763
Cabeza de Hogar	10.055
Habitantes de calle	1.142
Pensionados	1.033
Discapacidad	278
ARL	240

Fuente: UAESP, RURO - 2023

Su atención es el resultado de la articulación de instrumentos de Planeación como el Plan de Inclusión de la Población, el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos -PGIRS-, y las Políticas Públicas Distritales de Mujeres y Equidad de Género, Habitabilidad en Calle, Discapacidad, entre otras, que se complementarán con la PDEC.

Enfoque territorial

Bajo el enfoque territorial, es posible visibilizar la importancia del territorio en las diversas manifestaciones sociales, culturales y ambientales que confluyen en él, así como, en el goce efectivo de los derechos humanos, pues este es soporte de los fenómenos y relaciones socioculturales de los seres humanos (Secretaría Distrital de Planeación, 2017). Por tanto, la intervención de la política pública en la solución de las problemáticas identificadas se da en un territorio específico, que en este caso comprende la jurisdicción de Bogotá D.C.

En ese sentido, la PDEC permite rastrear las particularidades y tensiones locales que orientan una lectura sistémica de lo Distrital, incluyendo el área rural, para así plantear propuestas de solución acordes a las realidades del territorio. Por tanto, bajo este enfoque se identificaron problemáticas específicas relacionadas con la producción y el consumo, incluyendo la gestión de residuos, que a través del documento se suscita, como situaciones particulares que merecen especial atención, principalmente:

- Baja apropiación social del territorio se fortalece a través de los estilos de vida sostenible.
- Las necesidades sociales, culturales y ambientales diferenciadas entre lo urbano y lo rural se atienden en productos particulares para estas zonas y para todo el distrito.
- Se reconoce la interacción de Bogotá con la región, respetando la autonomía territorial.

De manera que, a partir de la implementación de la política pública se espera entender y explicar parte de los efectos de la segregación espacial en la oferta sostenible, conocer las actividades desarrolladas en las localidades del Distrito relacionadas con el instrumento, efectuar acciones de educación ambiental en economía circular de acuerdo con las particularidades de cada localidad. Así mismo, debido a la naturaleza de algunos productos se espera abordar situaciones delimitadas en espacios como las áreas de servicio exclusivo, sitios de valorización y disposición de residuos, y zonas rurales, donde en estas últimas se busca la conservación ambiental, por un lado, y el impulso a proyectos productivos sostenibles que apalanquen las formas de vida campesina que están presentes en el territorio distrital.

Enfoque de género

Con respecto a la mujer y el medio ambiente, el tema entra a ser parte de debates sobre mediados de los años setenta. En ese entonces, en los países del norte la participación de las mujeres fue abordada en los movimientos pacifistas y ecologistas; mientras que, en los países del sur se hablaban de problemas derivados al sector forestal y agricultura. Para este último, se mostró que los programas rurales contaban con efectos negativos sobre las mujeres por la falta de conocimiento del rol transcendental que ocupaban en la agricultura (CEPAL, 1998). El rol que representa la mujer en el medio ambiente es de soporte y educación ambiental, aunque de manera invisible, pues, existe una situación de desventaja producto del sistema de género dominante.

Según la CEPAL, se pueden identificar tres conceptos y metodologías para abordar la interrelación mujeres-género-medio ambiente, que se

denominan: i) ecofeminismo, ii) mujeres y medio ambiente, iii) género, medio ambiente y desarrollo sustentable. Este último, puede cumplir un papel importante, como nuevo enfoque, en la elaboración de políticas públicas que promuevan la sostenibilidad.

Avanzando en el tema, la línea de pensamiento "género, medio ambiente y desarrollo sostenible" se relaciona con el enfoque que se conoce "género en el desarrollo" (GED). "Los postulados de género, medio ambiente y desarrollo sustentable permiten identificar las diferencias existentes entre las mujeres enfatizando el carácter sociohistórico y cultural de los procesos de subordinación y negociación en los que se encuentran insertas (CEPAL, 1998. Pág. 26). Dicho de otro modo, no todas las mujeres viven la degradación ambiental, ni los impactos ambientales inciden de la misma manera. Lo anterior, depende de los estilos de vida, la localización en el espacio y/o la organización social.

El modelo de desarrollo actual ha profundizado las desigualdades especialmente para las mujeres, pues gran parte de las personas que viven en situación de pobreza son mujeres, además presentan una baja participación en los procesos de toma de decisiones y tienen acceso limitado a recursos (Melero Aguilar y Solís Esparrallagas, 2012). Sin embargo, la categoría de género obliga a dar una mirada más amplia pues se refiere a la construcción social del hecho de ser mujer y hombre, la interrelación entre ellos y las relaciones de poder y/o subordinaciones existentes (Arellano Montoya, 2003). Por tanto, desde el enfoque de género se busca la obtención de información acerca de las interrelaciones entre hombres, mujeres y personas de género diverso en el marco de la producción y consumo sostenible, a fin de promover a futuro la generación de soluciones conducentes a la reducción de desigualdades entre géneros.

En ese sentido, durante la fase de agenda pública de este instrumento se indagó sobre la participación tanto de hombres como de mujeres y personas de género diverso en las temáticas relacionadas con la economía circular en el Distrito. Además, como parte del proceso de formulación de la política pública se resalta la importancia de la mujer en la adopción de hábitos sostenibles, y, por ende, en el consumo responsable.

Por otra parte, de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a 57 mujeres recicladoras[39] desde una perspectiva de género, se concluyó que la labor de reciclaje desempeñada por estas mujeres es fundamental para el manejo adecuado de los residuos, la reducción de la contaminación y la promoción de una economía circular y se destaca su valiosa contribución a la sostenibilidad ambiental y social. De las mujeres encuestadas hubo 4 desplazadas, 1 Migrante, 1 Victima del Conflicto armado y 11 Cuidadoras, 1 se considera afrodescendiente; en lo referente al nivel educativo primaria (22) bachillerato (23), técnico (5), tecnólogo (1), Universitario (3) y ninguna con posgrado.

Si bien, se considera que la economía circular abarca de forma general a toda la ciudadanía, con esta Política Pública se espera obtener información pertinente y detallada, que permita proponer acciones diferenciadas sobre los géneros.

Los siguientes productos tienen este enfoque:

- Producto 1.2.2. Información virtual para la Economía Circular.
- Producto 2.1.1. Negocios vinculados a la ventanilla de negocios verdes.
- Producto 2.1.2. Servicio de promoción del consumo responsable.

Estrategia, proceso y resultados de la participación

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Decreto Distrital 668 de 2017[40], Decreto Distrital 703 de 2018[41] y la Guía para la Formulación e Implementación de Políticas Públicas en el Distrito Capital (Resolución 698

[39] SDHT (2022). Encuesta "Primer encuentro de mujeres recicladoras por Bogotá 2022"

[40] "Por medio del cual se reglamentan los artículos 127 y 128 del Acuerdo 645 de 2016 y se dictan otras disposiciones".

[41] "Por el cual se modifica el inciso primero del artículo 7 del Decreto Distrital 668 de 2017 "Por medio del cual se reglamentan los artículos 127 y 128 del Acuerdo 645 de 2016 y se dictan otras disposiciones."

de 2022[42]), se desarrollaron las fases de agenda pública y de formulación desde el año 2018 al 2023, con dos perspectivas de trabajo, una relacionada con la producción y el consumo sostenibles y la segunda con la gestión circular de los residuos, para lo que se contó con la participación de diferentes actores en talleres y mesas de trabajo. Así mismo, se realizaron encuestas virtuales dirigidas a ciudadanía y empresas en general; y se publicó información a través de los medios virtuales de la Secretaría Distrital de Ambiente y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos manteniendo transparencia y contando siempre con el conocimiento y la experiencia de la ciudadanía en todo el proceso.

La descripción metodológica del proceso participativo, así como el análisis de la información recibida se pueden ampliar en el Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE)[43] de la Política Pública Distrital de Economía Circular que conjuga en anexos especializados las dos perspectivas de trabajo: producción y el consumo, sostenibles y gestión circular de los residuos.

Al considerar que encaminarse hacia la circularidad implica innovar en el ciclo económico y modificar los estilos de vida de la población, la formulación de la Política Pública Distrital de Economía Circular (PDEC) requirió de la aplicación de metodologías que permitieran identificar los factores relevantes sobre los cuales se determinaron soluciones innovadoras que generan valor público compartido entre la administración y la ciudadanía.

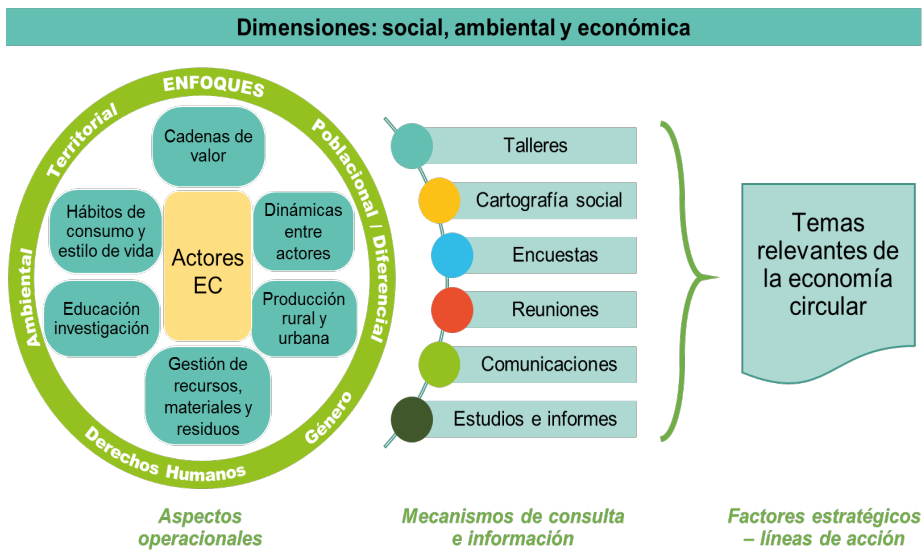
Este acercamiento a la realidad social, en el marco de los enfoques de política pública, posibilitó el reconocimiento de situaciones de vulnerabilidad, segregación e inequidad, así como de alternativas locales y diferenciales para Bogotá desde lo comunitario y colectivo, en las que se da alcance a las necesidades sociales, territoriales y culturales. Sin dejar de lado las responsabilidades y el compromiso para con los actores que hacen parte integral de la PDEC como son: el sector privado, las instituciones y las entidades distritales.

[42] Por la cual se adopta la guía para la formulación e implementación de las políticas públicas del Distrito Capital" expedida por la Secretaría Distrital de Planeación.

[43] El DIFE de Economía Circular cuenta con dos líneas de soporte: 1) Producción y Consumo Sostenible y 2) Gestión integral de residuos.

En la siguiente figura se presenta la relación entre los aspectos operacionales en los que se fundamenta la PDEC y los *enfoques* mencionados que enmarcan la visión y el alcance de los aspectos identificados, y los mecanismos de consulta e información que una vez aplicados permitieron determinar los temas relevantes para la economía circular en Bogotá.

Figura 7. Relación de elementos de participación e información



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

El ejercicio participativo adelantado en las socializaciones, talleres, encuestas y reuniones incluyó la entrega de información, la consulta, identificación y concertación de problemáticas y las respectivas soluciones, en las fases de agenda pública y de formulación donde se invitaron diferentes actores del nivel Nacional, Regional y Distrital; contando con ciudadanía en general, grupos poblacionales[44], entidades públicas, sector educativo y empresarial.

Desde la perspectiva de la producción y consumo responsable, en la fase de agenda pública asistieron 4.281 personas, distribuidas en veintitrés (23) espacios de intervención, y se realizaron dos (2) encuestas virtuales a través del sitio web de la Secretaría Distrital de Ambiente, con una participación de 3.637 personas y 249 empresas respectivamente; facilitando la participación de la comunidad en general.[45]

Con el fin de establecer y cumplir con las dinámicas enunciadas en las políticas de participación y de derechos humanos, esta muestra poblacional contiene la siguiente caracterización:

1. Por Genero: En relación con el sexo, el mayor porcentaje es para el femenino, con el 55,2% (2007 encuestados), seguido por el masculino con el 44,7% (1.626 encuestados), intersexual con el 0,2% (4 encuestados).

2. Por Grupo Etario: En relación con el grupo etario, el mayor porcentaje (63,9%) corresponde a la edad entre 29 y 59 años, seguido por el rango de edad entre 18 y 28 años con un 31,75%, entre 13 y 17 años (2,2%), el 1,84% corresponde a los mayores de 60 años y el 0,2% sin información al respecto.

3. De la Población LGTBI Del total de encuestas (3637), entre ciudadanos y ProRedes, el (97,8%) responden no pertenecer a

[44] Grupos poblacionales: Personas con discapacidad, mujer, recicladores, víctimas, etnias, gremios, empresarios, entidades distritales, habitantes de la ruralidad y la zona y urbana, sector educativo, entre otros.
[45] Para ampliar información sobre el proceso participativo consultar el DIFE de Economía Circular y sus dos anexos: 1) DIFE de Producción y Consumo Sostenible y 2) DIFE de Gestión integral de residuos.

LGTBI y el (2,2%), correspondiente a 79 encuestas pertenecen a población LGTBI.

4. Por Grupo étnico: indígena, raizal, palanquero, afrodescendiente De acuerdo con el total de las encuestas (3637), el 96,18% (3498) responde que no pertenece a ningún grupo étnico; el 1,89% (69) no sabe, no responde; el 0,88% (32) Afrodescendiente; el 0,63% (23) Indígena; el 0,22% (8) Raizal; el 0,10 (4) Rrom, y el 0,08% (3) Palenquero.

Así mismo, se tuvo en cuenta la caracterización por estrato socioeconómico obteniendo los siguientes resultados:

Del total de encuestas (3.637), el 44,32% (1.612) corresponden al estrato socioeconómico 3, seguido del estrato 2, con un 27,8% (1.011), el estrato 4 con un 17,1% (622), el estrato 5 con un 4,8% (176), el estrato 1 con un 4,23% (154) y el estrato 6 con un 1,70% (62 encuestas).

Esta caracterización, corresponde al documento DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS, Fase de Agenda Pública de la Política de Producción y Consumo Sostenible para Bogotá DC páginas 182,183 y 190.

La principal problemática identificada en la fase de agenda pública es el predominio de modelos de economía lineal basados en la extracción y transformación de recursos para la producción y consumo de bienes y servicios, acompañado de una inadecuada gestión de residuos como consecuencia de factores económicos y sociales que ejercen una presión negativa sobre el territorio natural, reflejándose en desequilibrio en las dimensiones social, ambiental y económica del Distrito Capital. Dicha problemática se debe a la alta demanda de bienes y servicios por parte de la sociedad, que a su vez genera residuos y el desperdicio de materiales.

Para satisfacer esta demanda se necesitan recursos: el sistema de sustentación natural cumple un papel fundamental, toda vez que de allí se extraen las materias primas y a la vez debe acoger los residuos generados por las cadenas productivas y de consumo. Estas dos situaciones se han

abordado individualmente desde miradas aisladas que aportan soluciones contingentes sin tener presente que Bogotá representa un sistema en el que todos sus componentes interactúan.

Lo anterior ha causado que la economía con frecuencia se fortalezca en desmedro de lo ambiental y de lo social, o bien que lo social se fortalezca en detrimento de lo ambiental y lo económico. Los esfuerzos por blindar el sistema natural, que es el soporte del sistema social y económico, no han sido suficientes.

Actualmente, la ciudad cuenta con numerosas micro, pequeñas y medianas empresas que, en su gran mayoría, además de usar tecnología incipiente, desconocen la normativa ambiental. Lo anterior causa externalidades negativas, como altas emisiones de dióxido de carbono, manejo inadecuado de residuos sólidos y líquidos y uso inadecuado de los bienes y servicios ecosistémicos, factores que a su vez han acarreado el aumento del riesgo frente a fenómenos como el cambio climático, entre otros.

En relación con el cambio climático, es importante destacar que la PDEC incide de manera directa en el control de los gases de efecto invernadero y, por ende, en la variabilidad climática, que pueden ocasionar alteraciones en los diferentes sistemas productivos, en la distribución espacial de los ecosistemas, en los sistemas urbanos y sociales y, por lo tanto, en los hábitos de consumo. Por tal motivo, esta Política Pública fortalecerá los proyectos que se desarrollarán con el Plan Estratégico para la Gestión Integral de la Calidad del Aire (Decreto 332 de 2021), incluye medidas de mitigación, adaptación, investigación e innovación tecnológica en procura de mejorar la gestión ambiental, de la mano con una visión de ciudad circular y sostenible.

Adicionalmente en la perspectiva de la gestión integral de residuos, en la fase de agenda pública, participaron 4128 personas, la estrategia de participación definida tuvo en cuenta el concepto de gobernabilidad democrática propuesto por el PNUD en el marco de la Agenda 2030, que "propende por políticas públicas que respondan a las necesidades reales y a las aspiraciones de las personas, que apunten a la erradicación de la pobreza, que fomenten convivencia y transformación de conflictividades,

que respeten los derechos humanos y las libertades fundamentales" (PNUD, 2022)[46], centrándose en las personas, y enfocándose en "en la participación con responsabilidad, equidad e inclusión" (PNUD, 2022).

Por lo anterior, en la etapa de agenda pública, apuntó a hacer del diálogo social y la participación ciudadana con los diferentes grupos de actores identificados, un eje vertebral del entendimiento de los factores que consolidan la problemática en la gestión de residuos en el distrito, y de la multiplicidad de alternativas de solución que podrían implementarse.

De manera general, la estrategia de participación para la fase de agenda pública, habilitó espacios presenciales, virtuales y mixtos de participación orientados a rendir informe amplio del proceso de formulación, socialización de objetivos y líneas estratégicas, recepción y recopilación de aportes (a través de la página web de la UAESP se recibieron 102 aportes, y se recopilaron en campo 4122 aportes a través del despliegue del equipo de gestión territorial de la Subdirección de Aprovechamiento principalmente), y resolución de preguntas en instancias de participación ciudadana tales como Comisiones Ambientales Locales (se visitaron 15 de las 20 Comisiones Ambientales de la Ciudad), Juntas Administradoras Locales (4 Juntas Administradoras Locales), Consejos Locales de Propiedad Horizontal y Juntas Administradoras Locales (4), Sesiones de trabajo con Vocales de Control de Servicios Públicos (se realizaron dos sesiones con un total de 22 vocales participantes), y la Mesa Distrital de Recicladores de Oficio (la cual contó con la participación de 115 Organizaciones de Recicladores de Oficio); así como en otros espacios como simposios (la cual contó con más 800 conexiones), mesas de trabajo, reuniones y entrevistas (con comunidad, academia, empresarios/industriales, actores internacionales, entidades distritales y recicladores de oficio), y laboratorios ciudadanos.

El principal enfoque aplicado al proceso de participación fue poblacional diferencial con la habilitación de espacios específicos para la población recicladora de oficio en categoría de especial protección constitucional; de la cual, se recogieron 2681 aportes en campo, 356 aportes durante el

[46] https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/democratic-governance-and-peacebuilding/estrategia-nuevas-voces-en-la-democracia-colombiana.html

Desarrollo de la VII Mesa Distrital de Recicladores, 26 aportes consignados en la página web y cuatro mesas de trabajo para un total de 3.063 aportes.

Las principales problemáticas identificadas en el aspecto de gestión de residuos se relacionan con la insuficiente frecuencia y cobertura de campañas para la correcta separación y presentación de residuos, así como los incentivos y sanciones.

Además, se identifica la informalidad y debilidad de la población recicladora para el desarrollo de la actividad de aprovechamiento, unido a escasa vigilancia y control sobre el gremio. Desconocimiento de los impactos sociales, económicos y medio ambientales de la tecnología de relleno sanitario de residuos sólidos.

Igualmente, las cadenas de valor son débiles y se desconocen en la facilitación de la separación y presentación de residuos; mientras que, para la población recicladora crea incentivos.

Desde la perspectiva regional se presenta desarticulación con los municipios, para la gestión de los residuos, por lo que se espera la consolidación de la Región Metropolitana Bogotá – Cundinamarca.

Hay preocupaciones relacionadas con la metodología tarifaria, los altos costos del servicio público de aseo y sus actividades complementarias, y la vigilancia y control a la prestación de la actividad de aprovechamiento.

Así mismo se identificó que hay desarticulación entre las autoridades policivas para la generación de comparendos ambientales, el cierre de infraestructuras que incumplen las normas vigentes y el seguimiento respectivo del cumplimiento de las sanciones impuestas.

Las problemáticas más relevantes identificadas durante el proceso de participación ciudadana en la fase de agenda pública y que involucran a los sectores urbano y rural fueron:

a) Consumo excesivo de recursos naturales y servicios públicos en los procesos productivos y domésticos en Bogotá D.C.
b) Producción dependiente de recursos mineros, carbón e hidrocarburos.

c) Alto consumo de materias primas contaminantes y aplicación de prácticas no sostenibles en las actividades productivas.
d) Inexistencia de proyectos de energías renovables como alternativa de largo plazo que no afecte la salud de la Ciudadanía.
e) Bajos niveles de aprovechamiento de residuos y recursos que ocasionan alta disposición final de residuos y sobrecarga de rellenos sanitarios.
f) Debilidad de la población recicladora de oficio para la prestación de la actividad de aprovechamiento.
g) Mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.)
h) Dificultad para la reconversión tecnológica, la producción más limpia por su alto costo y poca innovación en los Sectores Productivos Rurales y Urbanos.
i) Altos niveles de importación que afectan el comercio local.
j) Cultura de consumismo, desinterés y desconocimiento de prácticas sostenibles.
k) Desconocimiento de la población sobre la manera de separar los residuos y materiales para reincorporarlos al ciclo productivo.
l) Limitados instrumentos económicos y de financiación que promuevan la producción y el consumo sostenible y desestimulen la insostenibilidad.
m) La legislación y normatividad desconocen las diferencias sociales, económicas, ambientales y culturales para la promoción de prácticas sostenibles.
n) Baja articulación efectiva de actores Institucionales, Empresariales, Académicos y Comunitarios.
o) Limitada capacidad institucional para desarrollar la producción y consumo sostenible, y realizar control y seguimiento.
p) Dificultad para incorporar criterios de sostenibilidad en las compras públicas.
q) Reducida oferta de capacitación, investigación e innovación para la producción y el consumo sostenible.

Con base en la problemática identificada, para la **fase de formulación** se realizaron diversos espacios de participación.

En lo relacionado con producción y consumo sostenible se diseñaron talleres que constaban de cuatro momentos:

1) Explicación de la definición de producción y consumo sostenible y su relación con la economía lineal, y el modelo ideal de acuerdo con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 12. Se brindó información cuantitativa relacionada con el tema.
2) Se presentaron a la comunidad los temas focales identificados en la fase de agenda pública y los respectivos retos a solucionar.
3) Los participantes divididos en 3 mesas de trabajo, asumieron uno de los retos, analizaron las causas, las acciones necesarias para lograr el reto y el plazo de ejecución.
4) Plenaria para compartir los resultados de cada reto y recibir ideas de todos los asistentes.

Se contó con la asistencia de 560 personas a las diferentes socializaciones y talleres realizados durante los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2019; así como en encuentros con entidades distritales, organizaciones de: Víctimas, jóvenes, mujer y género, etnias, recicladores de oficio, habitantes de calle, personas con discapacidad, sectores productivos y academia. Como resultado y con base en los problemas más críticos identificados en la fase de agenda pública, se construyeron los objetivos, resultados y productos a obtener.

A continuación, se detalla la participación consolidada por localidades y sectores.

Tabla 2. Talleres Fase de Formulación

Localidades/sectores	Participantes	Mujer	Hombre	Sector LGTBI
La Candelaria, Los Mártires, Santa Fe	23	7	17	
Entidades Distritales	26	16	10	
Secretaría Distrital de Ambiente	36	18	12	
Personas Mayores	41	16	25	
Engativá, Barrios Unidos, Fontibón, Suba	8	3	5	
La Candelaria, Los Mártires, Santa Fe.	25	15	10	
Kennedy, Puente Aranda, Bosa.	15	9	6	
Teusaquillo, Chapinero, Usaquén.	11	7	4	

Localidades/sectores	Participantes	Mujer	Hombre	Sector LGTBI
Usme, Ciudad Bolívar, Sumapaz y Tunjuelito.	10	7	3	
Antonio Nariño, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe.	6	4	2	
Jóvenes	12	3	6	2
PROREDES - Proyecto Gestión Energética.	31	16	15	
PROREDES – Proyecto Responsabilidad Social y Empresarial.	43	26	17	
PROREDES- Proyecto Economía Circular.	29	24	5	
PROREDES- Proyecto Me muevo por una Bogotá Sostenible.	15	10	5	
Personas con Discapacidad.	19	13	6	
Mujer y Género.	12	11	1	
Recicladores (1).	27	15	12	
Víctimas.	5	2	3	
Etnias.	25	14	11	
Gremios.	12	5	7	
Entidades Distritales (1)	26	16	10	
Sumapaz- Vereda Betania	16	4	12	
Sumapaz – Vereda Tunal Alto.	25	6	9	
Sector Educativo.	8	4	4	
Usme – Vereda Las Margaritas.	12	5	7	
Usme – Vereda El Destino.	20	12	8	
Secretaría Distrital de Ambiente.	22	15	7	
Entidades Distritales (2)	42	25	17	

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, UAESP, 2023

Durante el año 2023 se realizaron talleres de socialización y validación para las alternativas de solución a la problemática identificada, con representantes de los recicladores de oficio y gremios del sector productivo.

Los resultados de los talleres realizados se analizaron y compilaron encontrando coincidencia en la mayoría de las acciones que corresponden a las propuestas de solución respecto a los retos planteados, los cuales se presentan en la siguiente tabla.

Tabla 3. Soluciones propuestas por la comunidad

Reto	Soluciones propuestas
Adopción de hábitos culturales sostenibles (costumbres)	• Aplicación de enfoque local para la producción y consumo sostenible. • Apoyo a las comunidades para el consumo y compra de productos sostenibles. • Aumento en la oferta de alternativas de formación para la innovación. • Divulgación y promoción de prácticas y tecnologías sostenibles. • Formación sobre normativa ambiental. • Hacer campañas educativas para que las personas mejoren sus hábitos ambientales. • Inclusión efectiva de temas de producción y consumo en los diferentes niveles educativos. • Más bienes y servicios sostenibles • Etiquetado ambiental en los productos. • Promoción de prácticas comerciales y de mercadeo que induzcan al consumo consciente. • Reconocimiento y aplicación de prácticas ancestrales de producción y consumo sostenible.
Aplicación efectiva del ciclo de vida en los productos y servicios y desarrollo de la economía circular	• Aplicación de sistemas energéticos eficientes. • Compartir información de las universidades con las empresas y los emprendedores. • Controlar y multar a las empresas para que no contaminen. • Creación de espacios para la vinculación real y eficiente entre actores. • Emitir normas que no permitan que las empresas contaminen. • Extender los programas de apoyo a los productores hacia la ruralidad. • Fortalecer las empresas, principalmente las pequeñas y familiares. • Información sobre las características de productos y servicios. • Innovación en sectores productivos, comerciales y de servicios, nuevos modelos de negocio. • Producción basada en materiales recuperados y renovables.
Gestión de residuos con	• Inclusión de la población recicladora de oficio en la ciudad • Mejorar la imagen de la población recicladora.

Reto	Soluciones propuestas
enfoque de circularidad	• Formalizar y consolidar el oficio del reciclaje, evaluando si las estrategias basadas en las órdenes judiciales, legislación y normativa han sido eficaces. • Claridad en la definición, medición, impacto de acciones afirmativas para la población recicladora. • Mejorar la estructura operativa para el tratamiento y aprovechamiento de residuos. • Mejorar la prestación del servicio de recolección de materiales aprovechables y la ruta de orgánicos para que el camión de aseo no se lleve todo revuelto. • Evitar el desorden en las calles de los residuos seleccionados por los recicladores y hacer la recolección de todos los materiales separados. • Aumentar el reciclaje en Bogotá y cadenas de valor de residuos. • Priorización del aprovechamiento de residuos sobre su disposición final. • Disponibilidad de infraestructura suficiente para el aprovechamiento y tratamiento diferenciado de todos los tipos de residuos. • Disponibilidad de instalaciones y equipamientos para la garantía de las áreas públicas limpias • Esquema financiero que promueva el aprovechamiento y tratamiento diferenciado de residuos sólidos. • Implementar estructura operativa urbano-regional para el tratamiento y aprovechamiento de residuos. • Inadecuado almacenamiento de residuos. • Fortalecimiento organizacional y comunitario para promover la gestión adecuada de residuos. • Enseñar a las personas a separar los residuos en la fuente. • Fortalecer la articulación interinstitucional en los criterios de las campañas de cultura ciudadana sobre los residuos generados y gestionados en el D.C. • Implementar medidas correctivas y programas de incentivos eficientes asociados a la gestión de residuos. • Promover y viabilizar la investigación, desarrollo e innovación en la gestión de residuos.

Reto	Soluciones propuestas
	• Gestión del Parque de Innovación Doña Juana
Fortalecimiento de la capacidad institucional para la planificación y la gestión	• Fortalecimiento al sistema de ciencia, tecnología e investigación. • Inclusión social para la innovación y desarrollo de la producción • Incorporación, desarrollo e innovación en tecnologías sostenibles para la producción industrial. • Aplicación de lineamientos para las compras públicas sostenibles. • Capacitar a los funcionarios públicos para que ayuden a las empresas a mejorar su manejo ambiental. • Conformar una bolsa de proyectos de economía circular. • Dictar cursos y posgrados sobre producción y consumo sostenible, a bajos precios. • Disminuir impuestos para las empresas que no contaminan. • Disponibilidad de tecnología para realizar medición, control y seguimiento a la producción y consumo sostenible. • Estrategias efectivas de comunicación y difusión de las normas e instrumentos para la producción y consumo sostenibles. • Fortalecimiento de mercados de bienes y servicios sostenibles. • Legislación y normativa que reconozca las diferencias sociales, económicas, ambientales y culturales para la promoción de prácticas sostenibles. • Participación de las partes interesadas en los procesos de producción.

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

Con base en estas propuestas de la comunidad, se estructuró el proyecto de Plan de Acción de la Política Pública y sus fichas de resultado y producto; posteriormente se efectuó el proceso de concertación de dicho plan a nivel institucional, que se dio a conocer mediante comunicaciones escritas remitidas a las entidades, y se desarrollaron reuniones a las que fueron convocadas las responsables y corresponsables entre el año 2019 y 2023, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 4. Entidad y fechas de las reuniones de concertación

Entidad	Fechas de reunión
Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá	noviembre 13 de 2019, febrero 12 de 2020, mayo 12 de 2020, junio 16 de 2020, febrero 13 de 2023
Grupo de Energía de Bogotá	septiembre 22 de 2020

Entidad	Fechas de reunión
Instituto para la Economía Social	noviembre 27 de 2019, diciembre 4 de 2019, mayo 27 de 2020, octubre 6 de 2020
Instituto Distrital de Turismo	octubre 16 de 2019
Instituto Distrital de Participación y Acción Comunal	junio 28 de 2019
Instituto Distrital de Recreación y Deporte	septiembre 15 de 2020, octubre 1 de 2020
Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis	septiembre 22 de 2020, octubre 9 de 2020
Secretaría de Educación Distrital	Octubre 11 de 2019, mayo 28 de 2020, junio 3 de 2020, octubre 6 de 2020, julio 19 de 2022
Secretaría Distrital de Ambiente	Enero 28 de 2020, febrero 3, 11 de 2020, junio 11, 17 de 2020, Julio 14, 23 de 2020, agosto 18 y 20 de 2020, septiembre 2, 8, 21 de 2020, octubre 1, 6, 13, 19 de 2020, noviembre 3 de 2020, junio 5 de 2023
Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	Octubre 16 de 2019, mayo 13 de 2020
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Octubre 10 y 29 de 2019, febrero 6 de 2020, mayo 8 de 2020, junio 12, 19 y 23 de 2020, septiembre 9 y 23 de 2020, noviembre 8, 10, 15, 21 y 23 de 2022, diciembre 7 de 2022, enero 31 de 2023, febrero 6 y 28 de 2023, marzo 7 de 2023, mayo 19, 25, 26 y 30 de 2023, junio 13 y 22 de 2023.
Agencia Atenea	Mayo 9, 26 y junio 29 de 2023
Secretaría Distrital de Gobierno	Noviembre 28 y 29 de 2019, septiembre 22 de 2020, octubre 8 de 2020, julio 19 y 26 de 2022
Secretaría Distrital de Hacienda	Septiembre 21 de 2020
Secretaría Distrital de Integración Social	Agosto 12 de 2019
Secretaría Distrital de la Mujer	Diciembre 9 de 2019, septiembre 21 y 24 de 2020
Secretaría Distrital de Planeación	Octubre 8 de 2019, febrero 28 de 2020, mayo 20 de 2020, octubre 13 de 2020
Secretaría Distrital de Salud	Julio 22 y 31 de 2020, agosto 14 y 28 de 2020, septiembre 2 de 2020
Secretaría General	Septiembre 21 de 2020
Secretaría Jurídica Distrital	Septiembre 18 de 2020
Secretaría Distrital de Hábitat	Julio 19 de 2022, noviembre 8, 10, 15, 21 y 23 de 2022, diciembre 7 de 2022, enero 31 de 2023, febrero 6, 22 y 28 de 2023, marzo 7 de 2023, mayo 19, 25 y 30 de 2023, junio 13 y 22 de 2023.

Entidad	Fechas de reunión
Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos	Marzo 30 de 2020, abril 28 de 2020, junio 9 y 16 de 2020, julio 17 de 2020, septiembre 24 de 2020, julio 19 de 2021, julio 19 de 2022, noviembre 8, 10, 15, 21 y 23 de 2022, diciembre 7 de 2022, enero 31 de 2023, febrero 6, 22 y 28 de 2023, marzo 7 de 2023, mayo 19, 25 y 30 de 2023, junio 13 y 22 de 2023.
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	Octubre 21 de 2019, diciembre 10 de 2019, septiembre 03 de 2020, septiembre 30 de 2021
Veeduría Distrital	Septiembre 21 y 23 de 2020
Corporación Ambiental Empresarial CAEM	Febrero 21 de 2023

Fuente: Secretaría Distrital de Hábitat, UAESP, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

Es importante aclarar que muchas entidades consideraron que no tenían competencia para adelantar productos en calidad de responsables ni corresponsables dentro de esta política pública, como fue el caso de la Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría Distrital de Gobierno, la Veeduría Distrital, la Secretaría General, la Secretaría Jurídica Distrital, la Secretaría Distrital de Hacienda, el Grupo Energía de Bogotá, entre otros.

En marzo de 2023 como resultado de las socializaciones y talleres de priorización de los objetivos y resultados, se analizó su importancia relativa, y al ser validados los resultados se incluyeron en la matriz del Plan de Acción.

Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE)

En este capítulo se abordan aspectos fundamentales, como insumos de información obtenida en la fase de agenda pública, que se encuentra ampliamente detallada en el documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos de la PDEC[47].

Descripción del problema

De acuerdo con el análisis desarrollado en la fase de agenda pública, con sustento en los resultados del proceso participativo y la información compilada, se identificaron las problemáticas que se valoraron en función de su pertinencia, capacidad y competencia, donde se priorizaron las de mayor relevancia.

A partir de este análisis se concluye que el problema central de la Política Pública Distrital de Economía Circular identificado es: "*Prevalencia de modelos de economía lineal basados en la extracción y transformación de recursos para la producción y consumo de bienes y servicios y la inadecuada gestión de residuos*".

El nivel superior del problema central consiste en el "*Deterioro de la calidad de vida de Bogotá D.C"* al superar las capacidades del sistema de sustentación natural, controlado por un sistema de valores que está en función de la irracionalidad económica.

Las causas principales de este problema son:

1) Procesos lineales en la producción y consumo de los bienes y servicios.
2) Prevalencia de hábitos culturales no sostenibles
3) Bajos niveles de reutilización, aprovechamiento y tratamiento diferenciado de los residuos
4) Desarticulación de los actores e ineficiencia de instrumentos normativos y económicos

[47] El DIFE de Economía Circular cuenta con dos líneas de soporte: 1) Producción y Consumo Sostenible y 2) Gestión integral de residuos.

El análisis de la problemática mencionada parte de la definición de economía circular presentada en el capítulo anterior y se basa en las tres dimensiones del desarrollo sostenible: social, económica y ambiental.

Dimensión social

Se relaciona con los estilos de vida y hábitos culturales de las personas, el acceso, uso y producción de información y conocimiento; y esto concerniente con la satisfacción de las necesidades de las presentes y futuras generaciones, así como con el mejoramiento de la calidad de vida.

Hábitos culturales

De acuerdo con la información obtenida con la participación de 3.637 personas encuestadas en la fase de agenda pública se encontró que el 54% se encuentra en un nivel de consumo responsable, el 28,5% tiene un nivel de consumo individualista pues no evidencia hábitos responsables con el ambiente, el 15,6% de la ciudadanía se define como consciente en sus prácticas de consumo, para el 1,7% le es indiferente, y tan sólo el 0,3% son personas consideradas ejemplares es sus hábitos.

Acorde a su percepción, los principales problemas ambientales de Bogotá son: generación de emisiones atmosféricas, manejo deficiente para la disposición de residuos, seguido de ruido y contaminación visual, contaminación del agua, consumo inadecuado de recursos (agua -energía- materias primas), y por último el consumo masivo de productos.

Las personas encuestadas señalan que los productos ecológicos u orgánicos que adquieren con mayor regularidad son: alimentos, seguido de productos de aseo y limpieza, productos de aseo personal, de belleza y, por último, adquieren textiles y muebles ecológicos u orgánicos. Entre las opiniones de la ciudadanía encuestada se identifica la necesidad de desarrollar acciones en diferentes ámbitos, que se pueden articular con otras políticas públicas, considerando que éstas atienden una temática específica que, si bien puede estar relacionada, su orientación no es propiamente la producción y el consumo sostenible. Ejemplo de ello es la

Política Pública Distrital de Educación Ambiental que se enfoca hacia la apropiación territorial, el conocimiento de los ecosistemas, y los programas ambientales escolares.

Los hogares de Bogotá gastan sus ingresos principalmente en alojamiento y servicios públicos, con una dedicación del gasto total del 28,2% y la inversión en educación es del 4,9%; el 68,4% de los hogares invierten en salud, el gasto total de los hogares destinado a esta finalidad es del 1,8%. El 10% del gasto total de los hogares se destina a transporte, el 9,8% a los alimentos, el 6,4% a artículos del hogar y vestimenta, el 12,1% a recreación, restaurantes y hoteles (DANE, 2018).

En los datos anteriores, se observa que hay aspectos de los hábitos de consumo que pueden influir en la reducción del gasto de los hogares para hacer más eficientes sus recursos, que a su vez disminuirían los impactos ambientales y mejorarían sus condiciones sociales y de salud, por ejemplo un uso eficiente de los servicios públicos, el transporte alternativo, el consumo de alimentos regenerativo – incluyendo evitar el desperdicio, las compras de vestimenta y la inversión en actividades relacionadas con el ocio.

En la reciente Encuesta Ciudadana de Crecimiento Verde[48] se realizó un sondeo sobre hábitos de consumo encontrando que los aspectos más importantes que se tienen en cuenta cuando se compra un producto o adquiere un servicio son su calidad (82%), el precio (57%) y el aporte al medio ambiente (50%), tanto para hombres y mujeres la calidad es el aspecto más importante; por grupos etarios se observa que estos aspectos tienen una importancia similar.

Los principales impedimentos para que una persona consuma o adquiera productos verdes son el desconocimiento de los sitios donde los ofrecen (65%) y el precio mayor al de los productos corrientes (56%), tanto para hombres y mujeres esta opinión es similar, mientras que en el grupo de 29 a 59 años el mayor precio tiene menor importancia.

[48] Encuesta realizada por la SDA entre el 20 de mayo y el 16 de junio de 2021. Participación de 461 personas, los grupos etarios participantes se clasificaron en 18 a 28 años, 29 a 59 años, Más de 60 años.

En lo referente a las opciones más importantes para la adquisición o uso de bienes y servicios, de las personas encuestadas el 64% eligió devolver al almacén los bienes usados para cambiarlos o adquirir bienes nuevos con mejor eficiencia, el 55% reparar, reutilizar y renovar bienes (ropa, electrodomésticos, celular, libros, muebles, madera) y el 48% comprar productos con sello verde.

En la elección de productos que se consumen en el hogar, participan el 98% de las mujeres y el 95% de los hombres, mientras que realizar la actividad de las compras es similar para ambos sexos y la frecuencia de compra se realiza más de una vez por semana (53%).

Del total de encuestados, el 46% participa en actividades ambientales de su comunidad, 44% de las mujeres encuestadas participa y 50% de los hombres. Respecto a la frecuencia de participación, el 31% de las personas mayores de 60 años lo hacen más de una vez por semana, mientras que el 28% del grupo de 18 a 28 años participa una vez al mes, al igual que el grupo de 29 a 59 años (29%).

Los resultados de esta encuesta evidencian que hay personas interesadas en realizar prácticas alternativas respecto a sus hábitos de consumo, pero el medio no tiene la suficiente oferta de bienes y servicios sostenibles; mientras que para aquellas que no muestran interés en la sostenibilidad es necesario realizar acciones que incentiven conductas diferentes que le permitan al Distrito transitar hacia la sostenibilidad.

De hecho, desde el sector académico y productivo se han realizado diversas iniciativas para promover diferentes hábitos en el estilo de vida de las personas, ejemplo de esto es el proyecto "#EnModoAcción", desde 2018 desarrollado por la Universidad El Bosque y ONU Medio Ambiente, busca visibilizar y replicar las iniciativas de jóvenes de la ciudad que promueven estilos de vida sostenibles en áreas como movilidad, alimentación, vivienda, bienes de consumo y ocio.

Siendo parte de estos: Bioambientar, #CompostarColombia, para fomentar el manejo adecuado de los residuos orgánicos, como restos de alimentos, y promover agricultura urbana y compostaje doméstico a gran escala. Otra iniciativa es la campaña "Mejor en bici", con el objetivo que

las empresas alquilen bicicletas para que sus empleados puedan moverse de manera gratuita y limpia. También el canal de YouTube Nana Murcia, donde se comparten consejos para llevar un estilo de vida más sostenible[49]. Pero estas iniciativas requieren ampliar la cobertura a la mayoría de la población.

Disponibilidad de información

La información ambiental disponible a las personas consumidoras se relaciona con la tenencia del Sello Ambiental Colombiano (SAC), creado por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, en el marco del Plan Nacional Estratégico de Mercados Verdes, y reglamentó su uso mediante la Resolución 1555 de 2005[50]. Dicha etiqueta ecológica consiste en un distintivo o sello que se obtiene de forma voluntaria, otorgado por una institución independiente denominada Organismo de Certificación, y que puede portar un bien o un servicio que cumpla con unos requisitos preestablecidos.

En Bogotá existe la Liga de Consumidores de Bogotá, sus acciones e información se relacionan con el Programa "Con Garantía", para reclamos de las personas consumidoras y sello de reconocimiento de seriedad para el consumo de un producto, establece los formatos de quejas y reclamos de la calidad y garantía de servicios públicos y productos; así mismo, publica información sobre estadísticas e investigación de precios a la persona consumidora y canasta de artículos y maneja con la Superintendencia de Industria y Comercio, la denuncia de la publicidad engañosa. En general, las personas consumidoras desconocen cómo se fabrican y comercializan los artículos que se ofrecen en el mercado, y sus efectos ambientales, sociales y en la salud. La información ambiental disponible al consumidor se relaciona con la tenencia de sellos en el etiquetado del producto o servicio.

[49] PNUMA. https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/reportajes/jovenes-en-bogota-promueven-estilos-de-vida-sostenible

[50] Resolución 1522 del 2 de octubre de 2005 "Por medio de la cual se reglamenta el uso del Sello Ambiental Colombiano".

Generación de conocimiento

La generación de conocimiento es un pilar fundamental para el crecimiento y desarrollo de la ciudad, que se relaciona con investigación básica y aplicada, y por ende desarrollo tecnológico e innovación. En este sentido, una de las problemáticas identificadas, en la fase de agenda pública, fue la insuficiente capacidad de los sistemas educativos y de investigación y la reducida oferta de capacitación e investigación para la innovación, que coadyuve a la producción y consumo de bienes y servicios sostenibles.

La innovación como promotora de la transición hacia la producción y consumo sostenible se observa en ideas como Clothe Moda Sostenible, que busca prolongar el ciclo de vida de las prendas de ropa a través del trueque. La Red de Mercados Agroecológicos, enfocada al empoderamiento de los campesinos locales.[51]

Otra iniciativa es la de la Universidad Piloto que le apuesta a los negocios verdes, generando ecoproductos industriales en el marco de la estrategia de economía circular BLOPAL. Un sistema constructivo basado en el material recicle #orgullo Piloto. A través del programa de Arquitectura e investigadora de grupo de investigación Hábitat, Diseño e infraestructura (HD+i) se crea tecnología sostenible basada en papel reciclado que innova en los sistemas constructivos alternativos en Colombia a través de 3 patentes de invención[52].

La debilidad en la innovación se puede evidenciar en la escasa producción científica de Colombia, que entre los años 2009 y 2018 muestra un total de 138.901 registros; con una tasa de crecimiento promedio de 12,12%, que contrasta con el porcentaje de crecimiento de publicaciones a nivel global, estimado, en 37,77% (World Bank, 2018).

En los últimos 10 años, en Bogotá tan solo se ha solicitado un total de 1.258 patentes de invención, lo que corresponde a cerca del 41% del total

[51] PNUMA. https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/reportajes/jovenes-en-bogota-promueven-estilos-de-vida-sostenible

[52] Universidad Piloto de Colombia. https://www.unipiloto.edu.co/unipiloto-le-apuesta-a-los-negocios-verdes-generando-ecoproductos-blopal/

de registros en Colombia. Igualmente, la ciudad capital tiene la mayor cantidad de patentes de invención concedidas, con 497 registros. (Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología, 2020), pero no se cuenta con información específica sobre patentes relacionadas con la PCS.[53] Al comparar datos de patentes con otros países, es claro que Colombia debe mejorar en lo referente a Ciencia, Tecnología e Innovación (CTeI), según la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI)[54] en 2020 China solicitó 1.344.817 patentes, EE.UU. 269.586, Japón 227.348, Alemania 42.260, Brasil 5.280, México 1.132, Argentina 930, Chile 372 y Colombia 369.

En Bogotá, en el año 2019 para todas las áreas de investigación existían 1.873 grupos de investigación reconocidos por el Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación. En los talleres realizados con el sector educativo, Colciencias, manifestaba que no había grupos de investigación específicamente para la temática de producción y consumo sostenible y que, por tanto, se debe fortalecer desde las universidades.

En áreas que se relacionan con las temáticas ambientales y por ende con la producción y consumo sostenible, había en total 206.039 estudiantes matriculados en educación superior[55].

Capacidad Institucional

En Bogotá D.C. a través del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA), como instrumento de planificación, se materializan los objetivos del Plan de Gestión Ambiental (PGA) del Distrito Capital[56], donde se establecen las acciones que permiten a las entidades públicas ir más allá del cumplimiento normativo ambiental; actividades que apunten al uso

[53] SIC. Estadísticas 2021: Nuevas creaciones. Actualización mensual. Pág. 27. https://www.sic.gov.co/estadisticas-propiedad-industrial.
[54] Banco Mundial. Solicitudes de patentes, residentes. https://datos.bancomundial.org/indicator/IP.PAT.RESD?most_recent_value_desc=true
[55] Ministerio de Educación. https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/poblacional?p_anio=&p_semestre=&p_variable=&p_depto=
[56] Decreto Distrital 456 de 2008. "Por el cual se reforma el Plan de Gestión Ambiental del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones" o la norma que lo actualice, derogue o sustituya.

eficiente de los recursos naturales, a la eficiencia energética, uso de productos reutilizables, empleo de energías renovables, minimización de emisiones, entre otras.

El comportamiento de las entidades distritales en las compras verdes presenta una tendencia de incremento del 62% para el año 2021 con respecto al 2014, sobresaliendo la adquisición de servicios de aseo y cafetería, seguido por la adquisición de elementos de oficina y papelería, servicios de vigilancia y seguridad, y mantenimiento de vehículos, como se evidencia en la siguiente tabla.

Tabla 5. Compras verdes en las Entidades Públicas del Distrito por año

Bien o servicio	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Adquisición de elementos de oficina y papelería	15	16	8	21	32	28	26	29
Mantenimiento de vehículos	8	13	6	17	44	44	44	46
Mantenimiento/recarga de extintores	3	5	4	13	22	23	20	20
Servicio de aseo y cafetería	29	27	49	38	48	40	36	44
Servicios de vigilancia y seguridad	9	15	5	22	30	27	29	34
Servicio de fotocopiado e impresión	14	14	9	18	29	29	22	22
Suministros para fotocopiado e impresión	3	8	6	12	18	23	12	16

Fuente: Observatorio Ambiental de Bogotá, Secretaría Distrital de Ambiente (CPSED), 2022

Como problema asociado está la dificultad para incorporar criterios de sostenibilidad en las compras públicas por la plataforma del Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP) de Colombia Compra Eficiente. Durante el año 2018 se realizaron 223 adquisiciones de servicios y suministros aplicando los lineamientos de las compras verdes Distritales.

En lo que se refiere a la incorporación de aspectos relacionados con producción y consumo sostenible en las acciones relacionadas con la entrega de bienes y servicios a la Ciudadanía, se evidenció que la mayoría de los Sectores no lo realizan pues consideran que estos son temas

exclusivos del Sector Ambiente, y los Sectores que lo incorporan lo hacen de manera incipiente.

En el Sector Ambiente, la Secretaría Distrital de Ambiente es la más vinculada a esta temática por su naturaleza. La cobertura de sus acciones de promoción a la gestión ambiental empresarial ha vinculado anualmente alrededor de 1.036 empresas de las 104.182 empresas industriales registradas. En lo que respecta a las actividades de control se encontró que entre los años 2016 y 2020 se realizaron 3.242 visitas, que corresponden al 48% del número de proyectos inscritos en el sistema de información de la Entidad.

El tipo de participación ciudadana promovida por la Secretaría Distrital de Ambiente se trata principalmente del fortalecimiento de la cultura ciudadana y el aumento de los valores éticos de las comunidades, en relación con el uso adecuado y la apropiación del espacio público[57], las zonas verdes, la estructura ecológica principal, humedales, cuerpos de agua, entre otros elementos de valor ambiental del Distrito Capital; desde 2016 a 2019 se vincularon anualmente un promedio de 29.902 personas a estas actividades.

Adicionalmente se vincularon 1.107.393 ciudadanas y ciudadanos en las estrategias de educación ambiental, por medio del desarrollo de acciones de educación ambiental, procesos de formación, recorridos interpretativos y caminatas ecológicas, en las temáticas de biodiversidad, manejo de residuos sólidos, agua y Estructura Ecológica Principal, Cambio Climático y Gestión de Riesgos (SDA, 2020). El Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis por su parte, ha impulsado la implementación de huertas orgánicas urbanas.

Entidades del Sector Educación incorporan en la educación básica y media, los temas de sostenibilidad a través de los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE) que se focalizan principalmente en la separación de residuos. En el nivel superior los temas de sostenibilidad están centrados

[57] En el CONPES 06 de 2019 "Política Pública Distrital de Espacio Público 2019-2038", la Secretaría Distrital de Ambiente cuenta con diferentes proyectos para mejorar la calidad del espacio público natural, mejorando la posibilidad de disfrute de la comunidad y la calidad ambiental.

en las profesiones ambientales, pero no son asociados a todos los programas académicos.

En los talleres de participación realizados con el sector educativo, los docentes manifestaron que la producción y el consumo sostenible son temáticas muy específicas, que no se abordan en los proyectos ambientales escolares (PRAE) o proyectos ambientales universitarios (PRAU) y en las universidades se mencionan en asignaturas electivas de los últimos semestres.

En este sentido, es pertinente mencionar algunos indicadores relativos al sector educativo a nivel distrital, con el fin de incluir productos en el plan de acción orientados en generar semilleros de investigación en las universidades, ajustar los currículos, e incluir en los PRAE y PRAU, proyectos relacionados con la producción y el consumo sostenible en el Distrito Capital.

La comunidad educativa representa un alto porcentaje de la población de Bogotá y por tanto es fundamental involucrarla en la transición hacia la sostenibilidad; es así como, en el año 2019, había un total de 1.312.216 estudiantes con matrícula en educación preescolar, básica y media (60,6% en el sector oficial)[58]; y en educación superior había 771.313 (29,7 % en sector oficial)[59].

En el sector de desarrollo económico, solo en lo relacionado con la asesoría para la producción alimentaria rural, se han incorporado buenas prácticas agrícolas ambientales, las demás actividades a cargo del sector no enlazan la sostenibilidad ambiental y han dejado este componente del desarrollo sostenible a voluntad de los empresarios y emprendedores. Así mismo, en el sector salud, se han integrado actividades de promoción a la salud

[58] Ministerio de Educación. http://bi.mineducacion.gov.co:8380/eportal/web/planeacion-basica/sector

[59] Ministerio de Educación. https://hecaa.mineducacion.gov.co/consultaspublicas/poblacional?p_anio=&p_semestre=&p_variable=&p_depto=

ambiental de las comunidades, en las empresas desde la perspectiva sanitaria y recientemente en los hospitales verdes.[60]

En el sector hábitat, la sostenibilidad ambiental se ha vinculado a la gestión de residuos, con debilidad en el cierre del ciclo de vida, ya que predomina la disposición final, además al uso responsable del agua y en la conformación de eco-barrios; y en el Sector Cultura, Recreación y Deporte, y el de Movilidad han abordado la promoción de la movilidad sostenible a través de la Política Pública de la Bicicleta (CONPES D.C. 15 de 2021)[61], cuyo objetivo es mejorar las condiciones físicas, socioeconómicas y culturales de la ciudad para el uso y disfrute de la bicicleta.

El desarrollo institucional sobre la producción y consumo sostenible se aborda actualmente desde la Comisión Intersectorial para la Protección, la Sostenibilidad y la Salud Ambiental (CIPSSA) a nivel distrital; y a nivel local en las Comisiones Ambientales Locales (CAL), y las Unidades Locales de Desarrollo Rural (ULDER), dentro de las que se ha implementado la Política de Producción Sostenible del 2003.

A nivel territorial se evidencia en la ruralidad un mayor déficit de infraestructura y recursos técnicos, razón por la cual el fortalecimiento de las Unidades Locales de Desarrollo Rural (ULDER) y las Unidades de Planeamiento Rural (UPR) son de vital importancia para desarrollar acciones conducentes a la producción y consumo sostenibles y, por ende, al mejoramiento de la calidad de vida de la población, dado que el área rural del Distrito Capital está representada en el 75% del total del territorio de Bogotá, es decir, 121.474 ha de las 163.635,88 ha totales.

Dimensión económica

Se relaciona con el ciclo de vida de bienes y servicios, las modalidades empleadas para la producción y el consumo de recursos necesarios para

[60] Hospitales verdes: Instituciones de salud que implementan prácticas seguras comprometidas con el ambiente, con el fin de disminuir los impactos negativos sobre éste y los riesgos asociados a la salud de trabajadores, pacientes y comunidad en general. Ver: http://www.saludcapital.gov.co/Paginas2/HospitalesVerdes.aspx

[61] CONPES D.C.15 de 2021. Política Pública de la Bicicleta 2021-2039.

el proceso, involucra además aspectos como la Gestión Ambiental Empresarial y el mercado laboral.

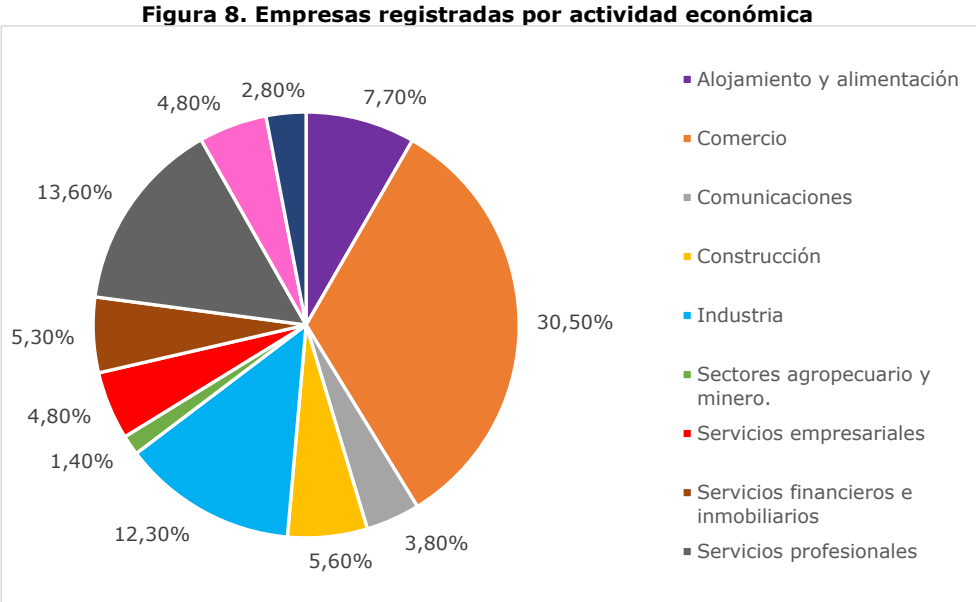
Economía local

Bogotá D.C. es el mercado más importante y el motor de la economía del país ya que genera la cuarta parte del PIB nacional (26%) por un valor de US$ 70.000 millones, tiene el 16% de la población nacional, de la cual hay 4,2 millones de ocupados principalmente en actividades de servicios, 78%, la industria 15% y la construcción 6%. En la última década se duplicó el número de empresas con capital extranjero en la ciudad, pasó de 677 a 1.465 sociedades extranjeras y de ellas 32 con negocios globales (CCB, 2020).

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Clima de Negocios (CCB, 2020), en promedio, el 76,7% de la producción de Bogotá se destina al consumo interno. La calidad, el reconocimiento y los precios competitivos son los factores más importantes para vender en el mercado de Bogotá. Para la vigencia 2020, los Empresarios calificaron el clima de negocios de la ciudad, en una escala de 1 a 100*, con 51,7 puntos. La situación económica de las empresas y el entorno Bogotá D. C., relacionado con seguridad, informalidad empresarial e imagen de la ciudad son los aspectos que más se ven afectados durante la COVID 19.

En Bogotá, a marzo de 2019 se encontraban registradas 847.014 empresas con matrícula activa. Las localidades con mayor número de empresas registradas son Suba (12,2%), Usaquén (10,3%), Kennedy (10,0%), Chapinero (10,1%) y Engativá (9,3%), que representan el 51,9% de las empresas de la ciudad; y las localidades con porcentajes de participación por debajo del 2%, de empresas registradas son: Sumapaz, Usme, Tunjuelito y La Candelaria. En la *Figura 8* se presenta la composición de empresas por actividad económica en el Distrito.

Figura 8. Empresas registradas por actividad económica



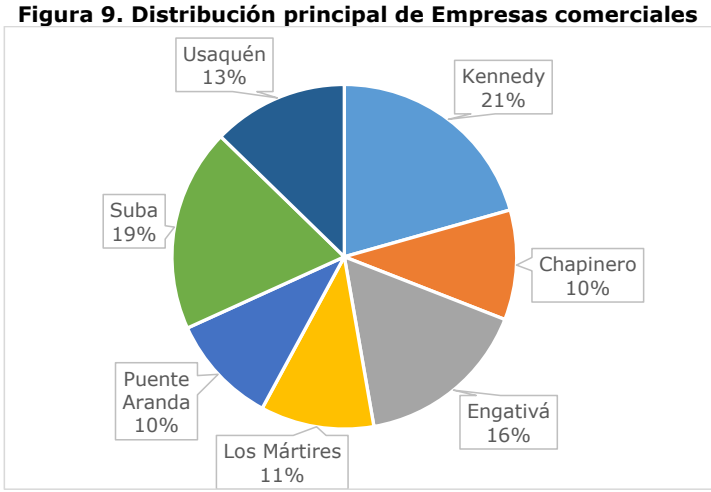
Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2021. Basado en Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología, 2020

A nivel urbano la innovación en los sectores público, comercial, de servicios también surge como reto donde el ecodiseño y la profundización en opciones virtuales de atención y gestión deben fortalecerse. Los centros de producción se pueden agrupar en localidades que se posicionan como productoras principales por actividad económica como el sector textil en Kennedy, Engativá y Suba; sector alimentos en las localidades de Suba, Kennedy y Engativá; artes gráficas en las localidades de Los Mártires, Engativá y Puente Aranda.

Por tamaño de empresas, el 96,9% de las registradas en la ciudad son microempresas, el 2,3% son pequeñas, el 0,5% son medianas y el 0,2% son grandes. En su mayoría, las microempresas están localizadas en Suba (12,3%), Usaquén (10,2%), Kennedy (10,1%), Chapinero (9,8%) y Engativá (9,3%). Las pequeñas empresas tienen su dirección comercial principalmente en Chapinero (18,1%), Usaquén (12,5%), Suba (9,3%), Barrios Unidos (7,6%) y Puente Aranda (7,1%) (Secretaría Distrital de Planeación, 2019).

El 58% de las empresas dedicadas al sector comercio se encuentran localizadas principalmente en siete (7) localidades como se muestra en la Figura 9.

Figura 9. Distribución principal de Empresas comerciales



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2021, basado en Secretaría Distrital de Planeación, 2019.

El Programa de Gestión Ambiental Empresarial (PGAE) ha acompañado empresas de todos los tamaños, siendo la de mayor participación las empresas de tamaño pequeño (29%), mediana (26%), grande (25%) y micro (20%): así mismo, las empresas que han direccionado el PGAE se pueden agrupar en 17 sectores económicos, de los cuales tienen mayor

participación los sectores de servicios (1.294), salud (908), metalmecánica (746) y alimentos (702 empresas).

Con relación al mercado alimentario, al tener en cuenta que las localidades más densamente pobladas son Suba, Kennedy, Engativá, Bosa, Ciudad Bolívar, Usaquén y San Cristóbal, se proyecta la necesidad de generar mercados sostenibles, complementando las plazas de mercado existentes y las iniciativas que tiendan a asegurar la disponibilidad de bienes y servicios sostenibles para estos lugares con la mayor población. Además, aunque Kennedy cuenta con la Central de Abastos y la plaza distrital de mercado de Kennedy y San Cristóbal con la plaza Distrital de mercado del 20 de julio, las demás no cuentan con un centro de abastecimiento. La ubicación de las plazas de mercado Distritales se presenta en la Figura 10.

Modalidades de producción

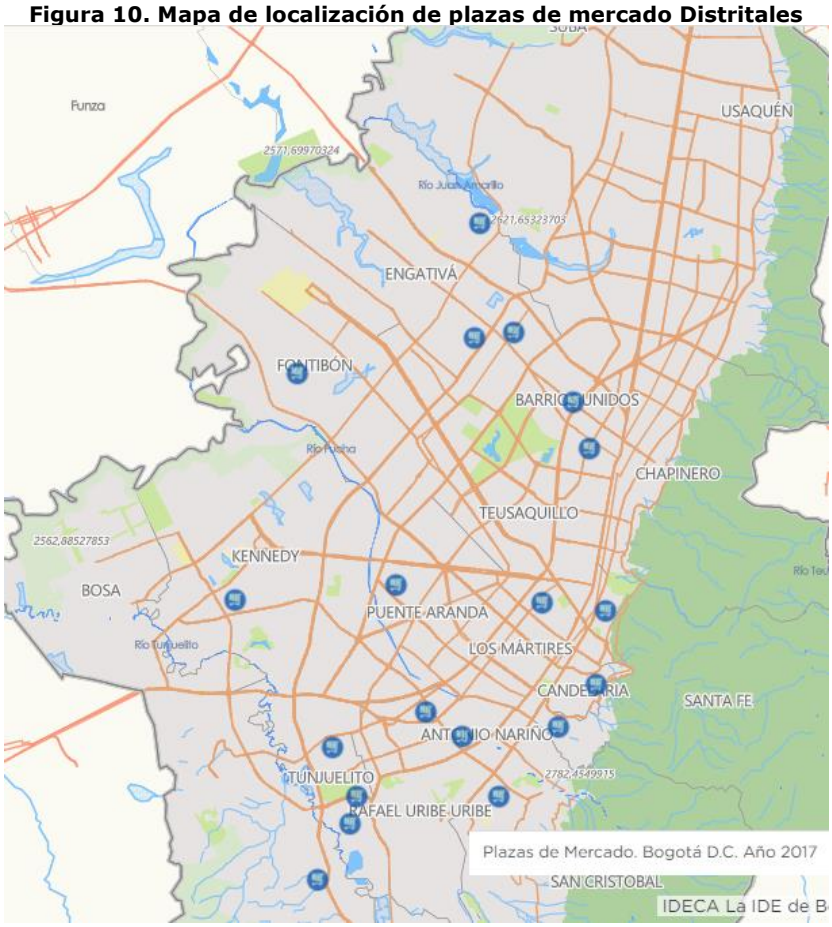
En la ciudad se observa escaso desarrollo de productos y servicios basados en recursos locales, insuficiente turismo sostenible, dificultad en la internalización de las variables ambientales en los sectores públicos – privados y baja implementación de insumos sostenibles en la cadena de abastecimiento.

De acuerdo con la percepción de la ciudadanía sobre la oferta de bienes y servicios sostenibles, existen retos a nivel territorial para ofrecer y hacer visibles los mercados verdes y que empleen procesos de economía circular, pues sólo las localidades de Chapinero, Teusaquillo y La Candelaria mostraron un reconocimiento de la disponibilidad de estos (cartografía de percepción de oferta sostenible-EVS).

La población víctima del conflicto y los grupos étnicos, se han insertado en iniciativas de emprendimientos sostenibles, comunitarios y con cultivos saludables que incluyen el rescate de prácticas de cultivo, semillas tradicionales y agricultura agroecológica. El apoyo y fortalecimiento de estas iniciativas pasa por insertar estos negocios a los portafolios e iniciativas de la Secretaría Distrital de Ambiente, así como de entidades de orden regional y nacional.

El Programa Distrital de Negocios Verdes es el instrumento usado para la identificación y promoción de negocios que oferten bienes y servicios con un impacto ambiental positivo y que se encuentren dentro de las categorías dadas por el Plan Nacional de Negocios Verdes, que incorporen buenas prácticas ambientales, sociales y económicas, con enfoque de ciclo de vida.

Figura 10. Mapa de localización de plazas de mercado Distritales



Fuente: IDECA, 2017.

Los negocios verdes del Distrito se encuentran identificados dentro del Eco-directorio Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente, clasificados en tres tipos: hogar, bienestar personal y empresa. A 2022 en este portafolio de negocios se encuentran 78 empresas que han sido verificadas y han obtenido puntaje de aprobación superior al 50%. Dentro de la gama de empresas clasificadas como negocios verdes se encuentran empresas de los sectores de: Alimentos, Eco-productos, Servicios de software, y Construcción sostenible.
De igual forma, la Secretaría Distrital de Ambiente ha reconocido aquellas líneas de negocio que además de cumplir con los requisitos de negocios verdes establecidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (MADS), se categorizaron dentro del mercado distrital como productos o servicios que promueven el consumo sostenible, los cuales aportan al mejoramiento ambiental por el desarrollo de sus actividades, cumplimiento normativo, autogestión ambiental, prevención de la contaminación, producción más limpia, y que promueven la utilización de tecnologías y mecanismos limpios.

Con este reconocimiento, se incentiva el mejoramiento de la calidad ambiental y de vida de sus habitantes, así como el suministro de opciones responsables para los consumidores en general y marcar así, la pauta hacia la creación de nuevas líneas de negocio. Las organizaciones que cumplen con estos requisitos son publicadas en el Ecodirectorio, portafolio de bienes y servicios responsables con el ambiente, en donde se pueden encontrar productos o servicios para aprovechar en el hogar, en la empresa, o para el bienestar personal.

Por otra parte, Bogotá presenta una ineficiente aplicación del ciclo de vida en los productos y servicios, que se refleja en las 2.268.789 de toneladas de residuos ordinarios dispuestas en el año 2021, marcando una reducción del 2.9% respecto al año 2019, del 0,03% respecto al año 2015 y del 0,94% respecto a 2011. Si se continúa con esa disposición de residuos en el relleno sanitario, este alcanzará el final de su vida útil; por lo cual se deben considerar mecanismos de: reutilización, reciclaje, tratamiento y valoración; con acciones adicionales de los sectores involucrados, en

innovación de sus productos con ecodiseño, mayor durabilidad, características de reciclabilidad, y gestión posconsumo; entre otros.

A nivel regional, el ciclo de vida de los productos y servicios presenta una dinámica lineal en las cadenas de valor, en especial en la relación urbano – rural, así como en la relación de Bogotá con los municipios de la Sabana y de Cundinamarca aledaños, o con los que gestiona y comercializa recursos y servicios. En este mismo sentido se presenta una relación asimétrica entre los territorios que proveen los recursos, siendo Bogotá el ente territorial que concentra el mayor consumo de tales recursos como: agua, energía, alimentos, entre otros.

Además, a nivel interno, las localidades también evidencian dinámicas de segregación socio ambiental, así como de infraestructura y servicios, cuyos efectos económicos afectan las modalidades y patrones de producción y consumo de manera diferenciada por territorio. El mercado está manejado principalmente por productos, que no aplican criterios de sostenibilidad, aunque se reconocen emprendimientos de productos sostenibles.

Según el perfil económico y empresarial de las localidades de Bogotá realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá (CCB, 2020), en Bogotá solo el 1% de las empresas matriculadas están orientadas al mercado exterior y el 99% tiene como mercado principal a Bogotá, la región y en algunos casos el país. Las empresas exportadoras se relacionan especialmente con el desarrollo de sistemas informáticos (6,7% del total de empresas exportadoras); actividades de consultoría de gestión (5,4%); publicidad (5,2%); confección de prendas de vestir, excepto prendas de piel (4,1%) y comercio al por mayor de productos alimenticios (3,5%).

Respecto a la exportación e importación de productos y servicios, las actividades se relacionan con el comercio al por mayor de otros tipos de maquinaria y equipo N.C.P. (5,6% del total de las empresas importadoras y exportadoras); actividades de consultoría de gestión (4%), comercio al por mayor no especializado (3,4%); comercio al por mayor de productos farmacéuticos, medicinales, cosméticos y de tocador (3,1%), y comercio al por mayor de productos alimenticios (2,2%).

Mercado laboral

El empleo también se asume como actividad qué, en el marco internacional de la sostenibilidad, debe incorporar estrategias de inclusión a los sectores más vulnerables hacia la garantía de empleos decentes. Al ser el sector comercial y el de servicios, los que más generan empleos en Bogotá, serán estos los priorizados para realizar acciones que se encaminen a desarrollar la dimensión social de la sostenibilidad en el sector privado, como una de las menos avanzadas a nivel empresarial.

Bogotá registra una tasa de desempleo del 13,1% en enero de 2023, más baja en enero de 2022 (14,6%). El número de desempleados fue de 831.662, entre marzo –mayo de 2020 y marzo-mayo de 2021 aumentó (6 %); comparativamente, Bogotá D.C tuvo una tasa de desempleo 0,5% más baja que la de las 13 principales ciudades y áreas metropolitanas y 2,7% más alta que la ciudad con menor desempleo que fue Santa Marta[62].

La tasa de desempleo de las mujeres en Bogotá es del 12,6%, en el trimestre octubre a diciembre de 2022, y la de los hombres se ubicó en el 7,8%, inferior a la de las mujeres, correspondiendo a una brecha del 4,9%.[63]

Así mismo, la tasa de desempleo de los y las jóvenes de 14 a 28 años en Bogotá es del 28% (trimestre móvil febrero – abril 2021)[64].

El sector privado genera el 95,8% del empleo en Bogotá y el 61,6% del empleo es asalariado, y los sectores más afectados en la reducción de la ocupación han sido servicios, comercio, industria y construcción[65].

Las MIPYMES son la base del tejido empresarial de Bogotá y la región, representan el 99,3% de las empresas activas. La mayor parte (53%) de

---

[62] *CCB. Observatorio de la región Bogotá – Cundinamarca. DANE. Mercado laboral. Enero 2023. Publicado 28/02/2023* https://www.ccb.org.co/observatorio.

[63] Ídem

[64] DANE. Mercado Laboral. Abril 2021. Publicado 31 de mayo-2021. *https://www.ccb.org.co/observatorio/Analisis-Economico/Analisis-Economico/Mercado-laboral*. DANE. Mercado Laboral. Abril 2021. Publicado 31 de mayo-2021.

[65] Ídem.

las empresas de Bogotá se ubican en cinco localidades del norte y occidente de la ciudad (Suba, Usaquén, Kennedy, Chapinero, Engativá).[66]

El DANE ha definido los empleos asociados a las actividades ambientales como los puestos de Trabajo Equivalentes a Tiempo Completo (TETC) orientados a reducir directa o indirectamente, las presiones sobre el capital natural a través de su gestión, protección, conservación y aprovechamiento sostenible en los procesos de producción de un bien o servicio, ya sea en sectores tradicionales como la manufactura y la construcción, o en nuevos sectores verdes emergentes como la energía renovable y la eficiencia energética (DANE, 2019).

En 2019, los empleos asociados a las actividades ambientales ascendieron a 155.419 puestos de empleo equivalentes a tiempo completo, de estos, 85.722 cumplieron las características establecidas para ser empleos verdes: i) protección del aire y del clima, gestión de aguas residuales y gestión de residuos (40.568), ii) educación, administración y gestión ambiental y gestión de los recursos naturales (30.092), iii) protección y recuperación de suelos, aguas subterráneas y superficiales y protección de la biodiversidad (8.250), y iv) gestión de recursos minerales y energéticos.[67]. Los empleos verdes, son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores como las energías renovables y la eficiencia energética. Permiten, aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas, limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, minimizar los residuos y la contaminación, proteger y restaurar los ecosistemas y contribuir a la adaptación al cambio climático[68].

Como el ente territorial con mayor tasa de vendedores informales, luego de Barranquilla es Bogotá; se tiene el reto de asumir políticas públicas que

---

[66] *CCB. 2021 https://www.ccb.org.co/observatorio/Dinamica-Empresarial/Dinamica-empresarial.*

[67] *DANE, Boletín cuentas e indicadores de actividades ambientales y otras transacciones conexas 2018-2019. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/cuentas_ambientales/ cuenta-gasto-actividades-e-impuestos-medio-ambiente/Boletin-cuentas-e-indicadores-de-actividades-ambientales-y-otras-transacciones-conexas-2018-2019pr.pdf.*

[68] OIT. ¿Qué es un empleo verde? Artículo 13 de abril de 2016. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm.OIt.

incorporen estrategias de empleos verdes e inclusión social a nivel laboral y que promueva la formalización, pues la producción y consumo sostenible se entiende también en la capacidad de acceso a los mercados, el cumplimiento de los derechos humanos y el mejoramiento de la calidad de vida.

Adicionalmente, desde la perspectiva de la investigación, ciencia, tecnología e innovación, se ha encontrado un desfase entre las necesidades del sector productivo y, la pertinencia de la formación para el trabajo. Lo que conlleva a una necesidad de articulación entre la academia y el sector productivo, de manera que los programas académicos respondan y se actualicen permanentemente de acuerdo con las circunstancias de las empresas y el desarrollo de la ciudad.

Las comunidades, aunque históricamente sujeto de la acción estatal, hoy en día son cada vez más protagonistas de procesos alternativos e innovaciones. Una muestra de ello es la localidad rural de Sumapaz donde el alto nivel organizativo ha permitido emprender proyectos comunales de producción limpia y sostenible como el Centro de Agroecología donde participan diferentes Entidades Distritales en el corregimiento de San Juan, y la iniciativa de Zona de Reserva Campesina (ZRC), que se pretende constituir como propuesta del Sindicato de Trabajadores del Sumapaz (SINTRAPAZ), y la Asociación de Juntas Comunales del Sumapaz desde 1998, pero que aún la Agencia Nacional de Tierras (ANT) no ha formalizado.

Acceso a recursos económicos y financieros

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Clima de Negocios (CCB, 2020), la principal fuente de financiamiento son los recursos propios de la empresa (75,2%), le siguen el crédito en el sector financiero (29,0%), con recursos del dueño y/o familiares (24,9%), reinvirtiendo las utilidades (24,5%) y en poca medida con el apoyo de entidades gubernamentales (3,5%).

En ese sentido, entre las principales razones por las que las empresas no solicitan un crédito es porque no ha sido necesario (38,6%), consideran que las tasas de interés son altas (13,7%) y que hay exceso de trámites

(10,5%). Las microempresas, manifiestan mayores limitaciones para acceder al crédito por la insuficiente capacidad de endeudamiento. En la misma encuesta, las empresas manifiestan que el gobierno Distrital debe concentrar sus acciones en mejorar la seguridad (45,4%), ampliar las líneas de financiamiento (43,9%) y fomentar la innovación y el emprendimiento (31,1%) y tan solo un 8,3% consideró la protección al medio ambiente.

El Observatorio de la Región Bogotá – Cundinamarca (CCB, 2020) señala que Bogotá cuenta con el 20% de las nuevas empresas del país, siendo la más dinámica en creación de empresas en el país, de éstas el 99,24% son microempresas. Las principales motivaciones para emprender son por necesidad económica (30%), inversión (22%) y tener nuevos ingresos (17%).

De acuerdo con el informe de causas de liquidación de empresas - 2018 (CCB) en Bogotá anualmente se cierran cerca de 18.752 empresas, lo cual contrae la capacidad productiva de la ciudad, los ingresos públicos y privados, las fuentes de empleo, y se pierden esfuerzos y experiencia de los emprendedores. Durante el proceso de creación de las empresas liquidadas: se observa que estas iniciaron sus negocios a partir de sus conocimientos, sin muchos estudios previos, más a base de intuición, por tanto, la creación de empresa supuso un esfuerzo económico importante y dificultades de capital; en la etapa de funcionamiento no innovaron ni se capacitaron.

Además, en muchos casos, los gastos de las empresas fueron cubiertos con las finanzas personales de los empresarios, y también se vieron afectadas por el contrabando, la informalidad, la baja demanda y la inseguridad. Entre las principales causas del cierre de las empresas sobresalen las bajas ventas (28%), bajas ganancias (22%) y falta de capital/la carga tributaria (16%). La financiación juega un papel protagónico, y se convierte en factor determinante para que los sectores sociales con menor capacidad económica puedan desarrollar sus iniciativas productivas o de promoción de consumo sostenible.

En cuanto a los incentivos por producción limpia, reconocimientos por consumo responsable y desincentivos a la alta generación de residuos, se

encuentran aún pocos instrumentos, como la deducción de impuesto predial rural y de renta, con predios localizados parcial o totalmente en el sistema de áreas protegidas del D.C. Durante el 2018 se generaron 298 certificados de estado de conservación ambiental; frente a los altos costos de implementar la reconversión tecnológica en los procesos productivos y sistemas de tratamiento de vertimientos, entre otros.

Por otro lado, los desincentivos como multas o sanciones requieren una divulgación eficiente, en tanto los talleres mostraron una alta ilegitimidad de esta medida por cuanto no se evidencia la reinversión de los recursos provenientes del pago de multas, en la inversión y en proyectos de restablecimiento ecológico y sostenibilidad.

Dimensión ambiental

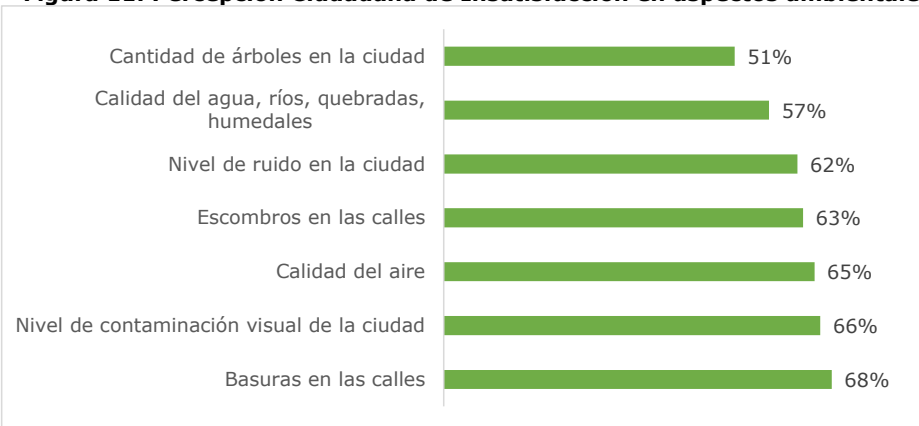
La dimensión ambiental está relacionada con la reducción del uso de recursos naturales y de materiales tóxicos, las emisiones de desechos y de sustancias contaminantes.

Calidad ambiental

Entre las problemáticas identificadas están: deficiente aplicación de herramientas de gestión ambiental en las organizaciones, deterioro de la estructura ecológica principal-socioeconómica-espacial y de servicios; incumplimiento normativo ambiental y baja inversión de recursos económicos para el aporte de la calidad ambiental de la ciudad. Esto en relación con la calidad de vida de los bogotanos y el medio ambiente.

La Encuesta de Percepción Ciudadana, realizada en Bogotá 2019 del 3 de septiembre al 17 de octubre; para personas mayores de 18 años; el nivel de insatisfacción en aspectos relacionados con el medio ambiente se presenta en la siguiente figura.

Figura 11. Percepción Ciudadana de Insatisfacción en aspectos ambientales



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2021. Basado en Encuesta de la Pontificia Universidad Javeriana & Otros., 2019.

Las modalidades de producción que aportan mayores niveles de contaminación se relacionan con el sector industrial. De acuerdo con el inventario de la Red de Monitoreo de la Calidad del Aire de Bogotá (RMCAB), el contaminante más significativo es el material particulado, donde se estima que la industria aporta aproximadamente el 60% de las emisiones y las fuentes móviles el 40%. Sin embargo, en términos de la exposición de la población a la contaminación, las fuentes móviles tienen un impacto más significativo, debido a la mayor cercanía de las personas (peatones, ciclistas, conductores) a las fuentes de emisión[69].

Considerando únicamente las fuentes móviles, se ha demostrado qué, los buses y el transporte de carga representan una de las más importantes

[69] Pontificia Universidad Javeriana & Otros. 2020. Informe de Calidad de Vida Bogotá Cómo Vamos en Ambiente, Pág. 166

fuentes de emisión, pese a ser una pequeña proporción del total de vehículos de la ciudad. Ambos generan cerca del 50% de las emisiones de PM10 (SDA, 2019, como se citó en Pontificia Universidad Javeriana et al., 2020)[70]

Esta situación requiere respuestas conjuntas desde el empresariado que ejerza acompañamiento en los procesos de articulación y en los encadenamientos productivos entre industrias para favorecer el máximo aprovechamiento de materiales y la adecuada gestión de residuos. La Secretaría Distrital de Ambiente dentro de sus programas de Gestión Ambiental Empresarial puede incorporar líneas de capacitación y acompañamiento con vinculación intersectorial; de acuerdo con experiencias, necesidades y requerimientos ambientales del Distrito Capital.

En relación con las prácticas ambientales, se incluyen dentro de los aspectos a considerar para obtener tal distinción: el desarrollo de auditorías ambientales anuales relacionadas con la eficiencia en el uso de energía y residuos, así como capacitaciones en temas ambientales, supervisión de emisiones de Gases de Efecto Invernadero generadas por actividad empresarial, programas de reciclaje o reutilización, incorporación de energías limpias, e incentivos en movilidad sostenible para empleados. Entre las problemáticas asociadas está el alto consumo de recursos naturales, la baja gestión eficiente de los mismos y su consecuente agotamiento, además la inexistencia de proyectos de energías renovables como una alternativa de largo plazo que no afecte la salud de la ciudadanía.

Gestión de residuos

De acuerdo con la Ley 142 de 1994 y la Ley 681 de 2001, el Servicio Público de Aseo (SPA) se define como *"El servicio de recolección municipal de residuos principalmente sólidos"*. Para su prestación, el SPA cuenta con actividades complementarias como corte de césped, poda de árboles, lavado de áreas públicas; recolección, transporte, transferencia, tratamiento, aprovechamiento, y disposición final de residuos. Estas

[70] Ídem.

actividades están asociadas a un marco normativo que ha tenido como fin generar las condiciones adecuadas para su prestación. De este modo, el Decreto 2981 de 2013 compilado por el Decreto 1077 de 2015, establece que el SPA estará en línea con los principios de: prestación eficiente a toda la población con continuidad, calidad y cobertura; obtención de economías de escala comprobables; garantía de la participación de los usuarios en la gestión y fiscalización de la prestación; desarrollo de una cultura de la no basura; y fomento del aprovechamiento. Sin embargo, la prestación del SPA ha tenido múltiples retos y dificultades que afrontar, y se ha hecho evidente la necesidad de avanzar progresivamente a esquemas operativos que sean más pertinentes frente a las condiciones actuales de las actividades del SPA y sus prestadores.

Durante el año 2022, en la ciudad de Bogotá fueron gestionados un total de 1.994.834 toneladas de residuos no aprovechables por parte de los cinco (5) concesionarios del servicio público de aseo, tal cual se logra apreciar en la imagen a continuación.

Figura 12. Recolección domiciliaria de residuos sólidos no aprovechables año 2022

Promoambiental Distrito

PERIODO	TONELADAS
Ene-22	34.211,32
Feb-22	33.815,70
Mar-22	37.444,17
Abr-22	34.473,85
May-22	37.079,11
Jun-22	36.233,14
Jul-22	36.568,63
Ago-22	37.568,66
Sep-22	35.759,92
Oct-22	36.536,11
Nov-22	38.019,33
Dic-22	39.095,73
TOTAL	436.805,67

LIME LIMPIEZA METROPOLITANA

PERIODO	TONELADAS
Ene-22	49.443,38
Feb-22	47.943,50
Mar-22	53.766,33
Abr-22	50.029,41
May-22	53.932,00
Jun-22	52.106,25
Jul-22	52.612,89
Ago-22	54.351,89
Sep-22	50.728,68
Oct-22	53.146,27
Nov-22	55.260,46
Dic-22	56.295,58
TOTAL	629.616,64

Ciudad Limpia

PERIODO	TONELADAS
Ene-22	30.207,10
Feb-22	29.647,95
Mar-22	33.639,16
Abr-22	31.134,80
May-22	33.621,99
Jun-22	32.677,52
Jul-22	33.502,90
Ago-22	33.643,57
Sep-22	31.046,56
Oct-22	32.386,45
Nov-22	33.922,07
Dic-22	33.956,07
TOTAL	389.386,14

BOGOTÁ LIMPIA

PERIODO	TONELADAS
Ene-22	20.874,44
Feb-22	20.828,71
Mar-22	22.992,78
Abr-22	21.281,27
May-22	22.583,14
Jun-22	21.404,14
Jul-22	22.116,59
Ago-22	22.522,46
Sep-22	21.341,83
Oct-22	22.199,92
Nov-22	22.952,85
Dic-22	23.160,17
TOTAL	264.258,30

ÁREA LIMPIA

PERIODO	TONELADAS
Ene-22	21.862,75
Feb-22	21.509,34
Mar-22	23.758,09
Abr-22	21.963,16
May-22	23.593,48
Jun-22	22.780,76
Jul-22	22.835,58
Ago-22	23.763,16
Sep-22	22.176,06
Oct-22	22.688,36
Nov-22	24.029,40
Dic-22	23.807,07
TOTAL	274.767,21

TOTAL

PERIODO	TONELADAS
Ene-22	156.598,99
Feb-22	153.745,20
Mar-22	171.600,53
Abr-22	158.882,49
May-22	170.809,72
Jun-22	165.201,81
Jul-22	167.636,59
Ago-22	171.849,74
Sep-22	161.053,05
Oct-22	166.957,11
Nov-22	174.184,11
Dic-22	176.314,62
TOTAL	1.994.833,96

Fuente: Informe interventoría. Consorcio Proyección Capital, enero 2023

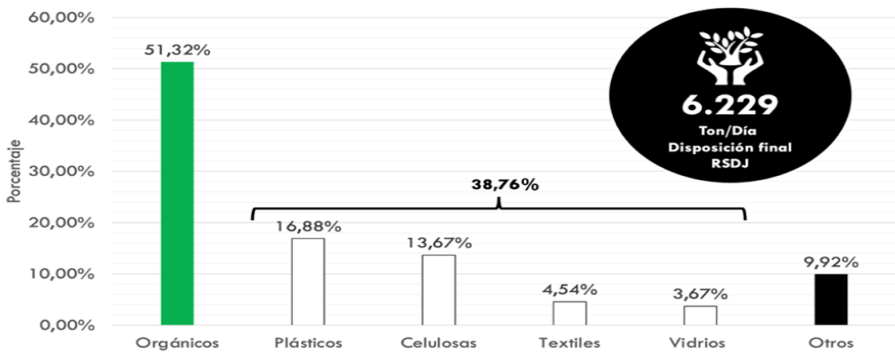
De acuerdo con la Misión de Crecimiento Verde del Departamento Nacional de Planeación (DNP), al 2018 del total de residuos generados en el país, el 40 % podría ser aprovechado; sin embargo, únicamente el 17 % es efectivamente reintegrado a cadenas productivas (DNP, 2018).

De otro lado, de acuerdo con la Encuesta a municipios sobre Gestión de Residuos Sólidos Domiciliarios desarrollada en 2019 (CEPAL, DNP, y CEMPRE, 2021), un colombiano en promedio genera alrededor de 0.75 kilos de residuos al día y un promedio de 23 kilos al mes. De este dato, hay una tasa de aprovechamiento del 12.9 %. Sólo en lo que respecta a plásticos, en el país de desaprovecha el 93 % según la Procuraduría General de la Nación, y se entierran en rellenos sanitarios aproximadamente 2 billones de pesos de residuos que podrían ser reutilizados de acuerdo con la Red Nacional de Economía Solidaria de Flujo Sustentable (Clúster Bogotá, 2019).

Según estadísticas la disposición final de residuos sólidos en Colombia fue de 11.600.849 toneladas anuales para el 2020; diariamente se generaron 32.580,96 toneladas. Con un aumento del 0,89% respecto al año 2019. Este informe también indica que del total de estas toneladas diarias dispuestas el 45,23% corresponde a las ciudades con mayor población, es decir: Bogotá, Cali, Barranquilla, Cartagena, San José de Cúcuta, Soacha y Soledad. Sin embargo, en el 2020 las ciudades Bogotá, Cali, Barranquilla y Cartagena presentaron disminución en la disminución en la disposición de residuos. La ciudad de Bogotá presentó una disminución del -9,56% lo cual podría deberse a la emergencia económica, social y ecológica provocada por el virus COVID 19; en consecuencia, a esto la disposición aumentó en las siguientes ciudades dormitorio: Madrid, Mosquera, Cota, Zipaquirá, Soacha, La Calera, Facatativá y Cajicá (46).

Estos fenómenos han justificado las iniciativas orientadas a implementar modelos circulares en la gestión de residuos sólidos desde el nivel nacional, tales como la Política Nacional para la Gestión Integral de Residuos Sólidos (CONPES 3874 de 2016), cuyo objetivo es "*Implementar la gestión integral de residuos sólidos como política nacional de inter3es social, económico, ambiental y sanitario, para contribuir al fomento de la economía circular, desarrollo sostenible, adaptación y mitigación al cambio climático*".

Figura 13. Disposición de residuos de Bogotá y estimación de su caracterización.



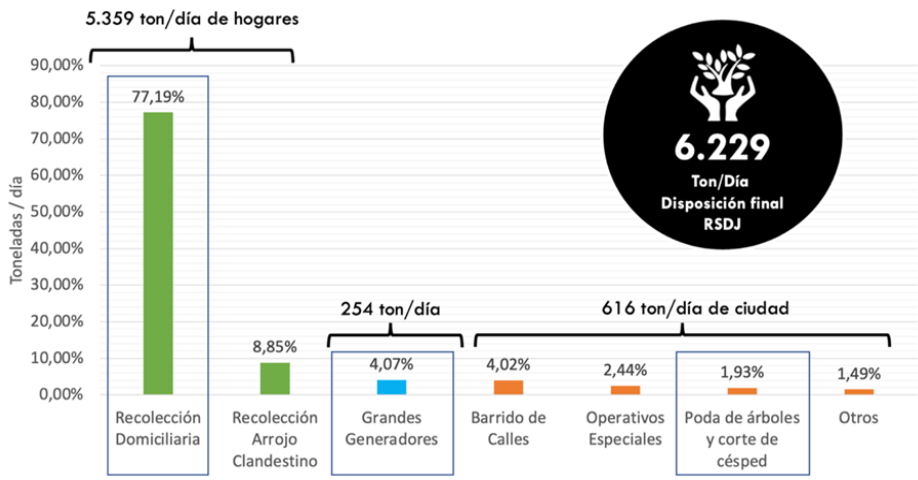
Fuente: Diagnostico e Identificación de Factores Estratégicos (SDHT – UAESP). 2023. Entre las problemáticas relacionadas están la baja tasa de aprovechamiento de residuos, la pérdida y el desperdicio de alimentos y la priorización de la estrategia de disposición final, sobre alternativas de prevención o aprovechamiento. Con la formulación de la Política Nacional de Gestión Integral de Residuos Sólidos (CONPES 3874 de 2016)[59] se espera pasar la tasa nacional de aprovechamiento de residuos sólidos del 17% en 2015 al 30% en el año 2030 (DNP, 2018).

Durante el año 2022, para el periodo enero – agosto, se han dispuesto en promedio 6.229 ton/día en el Relleno Sanitario Doña Juana (UAESP, 2022), lo cual corresponde a 3.197 ton/día de orgánicos, 2.414 ton/día de aprovechables y 618 ton/día de otros, siguiendo la caracterización realizada por (NCU – UAESP, 2017).

De acuerdo con la Subdirección de Disposición Final de la UAESP, a partir de datos de disposición de 2022, se presenta la siguiente distribución de residuos por tipo de servicio prestado:61 recolección domiciliaria 4808 ton/día (77,19%), recolección de arrojo clandestino 551 ton/día (8,85%), grandes generadores 254 ton/día (4,07%), barrido de calles 250 ton/día

(4,02%), operativos especiales 152 ton/día (2,44%), poda de árboles y corte de césped 120 ton/día (1,93%) y otros 94 ton/día (1,49%) (UAESP, 2022).

Figura 14. Disposición de residuos en el Parque de Innovación Doña Juana.



Fuente: Subdirección de disposición final - UAESP

De acuerdo con la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (SUPERSERVICIOS, 2020)62, en Bogotá D.C., el promedio de toneladas de disposición final por mes en el año 2019 fue de 208.575, con un aprovechamiento promedio de 87.495 toneladas/mes, con una tasa de aprovechamiento del servicio público de aseo del 30%, seguido de Sogamoso con una tasa del 25%, y municipios como Yopal, Villavicencio, Soacha, Sincelejo y Montería que cuentan con tasa entre el 17% y el 11%.

Entre 2013 y 2019 se dispusieron en el relleno sanitario Doña Juana 14.216.697 de toneladas de residuos, el desglose por tipo y cantidad de

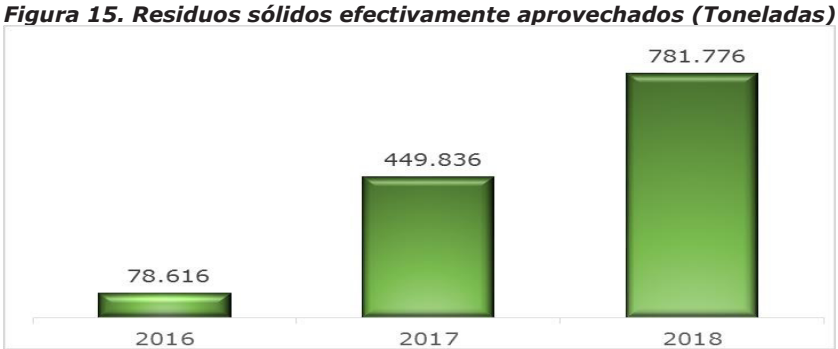
residuos se expone en la siguiente tabla (UAESP, 2020). Según los reportes de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios posterior a la expedición del Decreto Nacional 596 de 2016[63] las organizaciones de recicladores reportaron 1.310.228 toneladas de residuos efectivamente aprovechadas entre 2016 y 2018, como se muestra en la figura más adelante.

Tabla 6. Disposición final de residuos sólidos no aprovechables RSDJ (Toneladas)

Año	Barrido Calles	Corte de Césped	Grandes Generadores	Poda de Arboles	Recolección Domiciliaria	Total de Residuo
2013	93.323	15.425	117.553	3.771	1.603.183	1.833.255
2014	102.688	29.663	143.465	7.734	1.799.786	2.083.336
2015	104.413	22.740	128.387	6.050	1.779.577	2.041.166
2016	95.626	34.313	118.614	6.458	1.773.969	2.028.981
2017	103.698	41.724	117.745	6.591	1.792.153	2.061.911
2018	81.410	37.987	82.349	3.354	1.871.875	2.076.974
2019	96.372	33.449	92.181	8.535	1.860.536	2.091.074
Promedio	96.790	30.757	114.328	6.071	1.783.011	2.030.957
Porcentaje	5%	2%	6%	0,3%	88%	100%

Fuente: Interventoría Relleno Sanitario Doña Juana INTERDJ (UAESP, 2020)

Figura 15. Residuos sólidos efectivamente aprovechados (Toneladas)



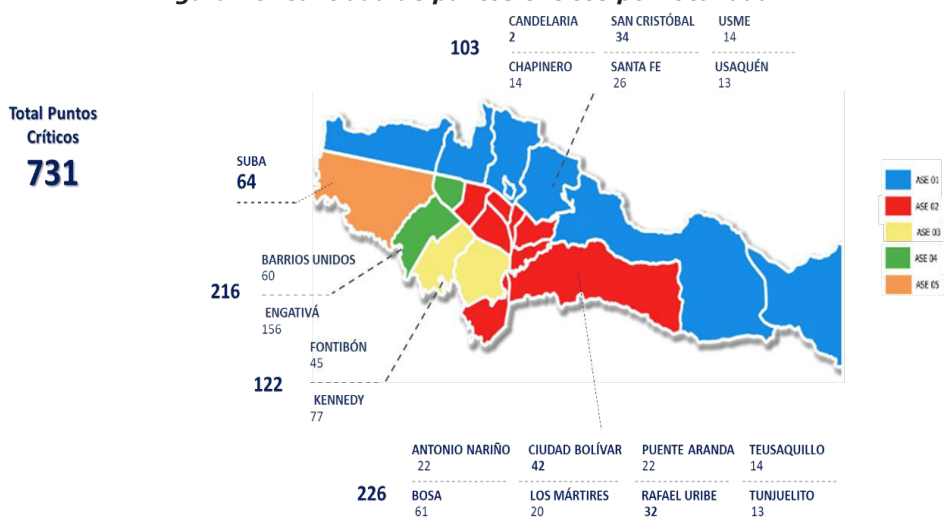
Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente. Basado en Informes nacionales de aprovechamiento (SSPD, 2017, 2018, 2019)

En el Distrito los residuos sólidos orgánicos representan el 51,32 % de la generación total de la ciudad (UAESP, 2017), pero menos del 10 % son aprovechados. En cuanto a residuos plásticos, Daniel Mitchell, presidente

de Acoplásticos, asegura que, aunque en Bogotá se recicla el 25 % del plástico del país (Conexión Capital, 2020), existe el riesgo de tener hasta 12.000 millones de toneladas de basuras plásticas para el 20250 (Deutsche Welle, 2020).

En relación con residuos sólidos especiales y residuos de construcción y demolición (RCD), Bogotá debe lidiar con puntos críticos de arrojo clandestino, que representan para la ciudad una carga económica promedio de 3017.000 millones de pesos al año (724600 toneladas/día). A enero de 2023octubre de 2020, se han identificado 7319 puntos críticos de toda la ciudad, concentrados principalmente en las localidades de Engativá, Kennedy, Bosa y Suba, de acuerdo con lo presentado por parte de los concesionarios del servicio, tal cual se puede detallar en la imagen a continuación. (Africano, M.2020).

Figura 16. Cantidad de puntos críticos por localidad



Fuente: Informe interventoría. Consorcio Proyección Capital enero 2023

Asimismo, en la ciudad se recogieron y transportaron un total de 264.441.6 toneladas de residuos ubicados en puntos críticos, tal cual se puede detallar en la figura a continuación.

Figura 17. Cantidad de toneladas recolectadas año 2022 ubicados en puntos críticos

Promoambiental Distrito S.A.S. ESP		LIME LIMPIEZA METROPOLITANA		Ciudad Limpia		BOGOTÁ UMPA		ÁREA LIMPIA DC S.A.S. E.S.P.		TOTAL	
PERIODO	TONELADAS	PERIODO	TONELADAS	PERIODO	TONELADAS	PERIODO	TONELADAS	PERIODO	TONELADAS	PERIODO	TONELADAS
Ene-22	2.196,97	Ene-22	10.144,49	Ene-22	2.942,00	Ene-22	1.858,74	Ene-22	2.518,31	**Ene-22**	**19.660,51**
Feb-22	2.317,96	Feb-22	9.735,47	Feb-22	3.730,57	Feb-22	2.342,51	Feb-22	3.008,86	**Feb-22**	**21.135,37**
Mar-22	2.786,25	Mar-22	11.645,76	Mar-22	4.156,62	Mar-22	2.567,65	Mar-22	3.562,13	**Mar-22**	**24.718,41**
Abr-22	2.153,41	Abr-22	9.940,70	Abr-22	3.658,23	Abr-22	2.590,70	Abr-22	3.520,91	**Abr-22**	**21.863,95**
May-22	1.764,49	May-22	10.499,98	May-22	3.257,52	May-22	2.863,27	May-22	3.423,15	**May-22**	**21.808,41**
Jun-22	1.975,35	Jun-22	10.507,73	Jun-22	3.816,49	Jun-22	3.268,90	Jun-22	3.844,48	**Jun-22**	**23.412,95**
Jul-22	1.423,64	Jul-22	10.329,88	Jul-22	3.509,56	Jul-22	2.989,78	Jul-22	4.037,71	**Jul-22**	**22.290,57**
Ago-22	1.812,65	Ago-22	10.389,70	Ago-22	3.118,42	Ago-22	2.981,12	Ago-22	3.861,01	**Ago-22**	**22.162,90**
Sep-22	1.671,72	Sep-22	10.440,16	Sep-22	3.499,51	Sep-22	2.746,81	Sep-22	3.974,59	**Sep-22**	**22.332,79**
Oct-22(*)	1.138,64	Oct-22	9.843,95	Oct-22	3.223,89	Oct-22	2.864,56	Oct-22	4.135,90	**Oct-22**	**21.206,94**
Nov-22(*)	1.458,27	Nov-22	9.212,49	Nov-22	3.507,81	Nov-22	2.962,51	Nov-22	3.758,60	**Nov-22**	**20.899,68**
Dic-22(*)	1.125,28	Dic-22(*)	10.676,28	Dic-22(*)	3.750,85	Dic-22(*)	3.459,48	Dic-22(*)	3.937,23	**Dic-22**	**22.949,12**
TOTAL	21.824,63	TOTAL	123.366,59	TOTAL	42.171,47	TOTAL	33.496,03	TOTAL	43.582,88	TOTAL	264.441,60

Fuente: informe interventoría. Consorcio Proyección Capital enero 2023

Así mismo, en Bogotá se concentra más de la mitad de las estaciones de clasificación del país; de 1.163 ECAS, 535 están ubicadas en Bogotá, un 46 % del promedio nacional.

Predio Doña Juana

Para julio de 2021, y de acuerdo con la Contraloría de Bogotá (2021) 67, el relleno sanitario de Doña Juana se encontraba en los limites de su operación, problemática que se traduce en afectaciones al medio ambiente, en términos sociales y económicos.

Diariamente se realizan un aproximado de 715 viajes de vehículos recolectores, que transportan los residuos no sólo de Bogotá, sino de municipios aledaños como Cáqueza, Choachí, Chipaque, Fosca, Gutiérrez, Ubaque y Une. A esto, se suma que el costo por tonelada de residuo sólido

generado en Bogotá que usa el relleno por disposición final es de cincuenta y cinco mil trescientos sesenta y seis pesos ($55.366), lo que equivale a un aproximado de trescientos cincuenta y nueve millones ochocientos setenta y nueve mil pesos ($359.879.000) diarios, como costo de funcionamiento que se transfieren a los recibos de los usuarios.

De otro lado, la cantidad de material dispuesto en Doña Juana, tiende a producir 26,97 litros por segundo de lixiviados, lo que suma a las dificultades y costos, toda vez que la planta fue diseñada para tratar entre 8 y 14 litros por segundo, lo que equivale a una diferencia de hasta 12 litros. Además de ello, y como lo plantea el Plan de Acción Climática de Bogotá, los residuos sólidos generan un 13 % de gases de efecto invernadero que se producen en la ciudad, lo que implica que la continuidad del Relleno Doña Juana como se ha trabajado hasta el momento no es una solución viable en términos ambientales.

En este sentido, desde hace más de 30 años, de acuerdo con Ramos Gutiérrez (2020),68 investigaciones académicas realizadas por la Universidad Nacional, concluían que la mejor manera de tratar los residuos sólidos en la ciudad era por medio de la implementación de tecnologías como la termo valorización para sustituir los botaderos a cielo abierto. Estudios que no se tuvieron en cuenta y aún hoy han sido de difícil implementación.

Caracterización población recicladora de Bogotá

De acuerdo con el Registro único de Organizaciones de Recicladores (RUOR)69, en Bogotá existen 117 organizaciones, las cuales representan más del 40 % de las registradas a nivel nacional en el sistema único de información de servicios públicos (SUI); en Bogotá y municipios aledaños habitan un total de 24310 personas que ejercen el oficio de reciclaje (UAESP,2020), de estas el 20 % que equivale a 4769 personas, viven en la localidad de Kennedy, seguida de la localidad Ciudad Bolívar con un 12% (2949), Bosa y Suba, cada una con el 10 % (2401). Las localidades que menos recicladores habitan son Chapinero, Teusaquillo, Antonio Nariño, cada una con el 1 % y la Candelaria y Sumpaz con menos del 1%.

Del total de personas pertenecientes a la población recicladora, 10211 son mujeres equivalentes al 42 %, mientras que el 58 % restante, 14099 son hombres; la media de edad se encuentra entre los adultos de 31 a 60 años con un 59,68 % del total (14509) y los adultos mayores de 81 años en adelante, son el grupo etario de menor estadística con 308 recicladores. Así mismo, 1129 recicladores son habitantes de la calle lo que corresponde al 5 % del total. Únicamente un 1 % del total 24310, unas 228 personas, tienen alguna condición de discapacidad, siendo factores de motricidad la de mayor rango con un 50 % de estos 228, de los cuales 128 son hombres (58 %) y 96 mujeres (42 %).

Durante el año 2022 y siguiendo el registro único de recicladores de oficio (RURO), se cuenta con 24998 personas que viven de la actividad de reciclaje, lo que implica un cambio de 688 personas en referencia al 2020.

Residuos Peligrosos

De acuerdo con el IDEAM65, la generación de RESPEL fue de 499.679,5 toneladas; 849 municipios de los 1.122 del país se reportó la generación de RESPEL. La mayor fue reportada en el municipio de Yondó, Antioquia, con 16,2 % (80.958,6 toneladas) derivado del sector de hidrocarburos. En segundo lugar, se encontró Barrancabermeja, Santander, con 8,7 % (43.604 toneladas) procedente de actividades de refinación de hidro carburos. En tercer lugar, se ubicó Bogotá con 8,1 % (40.365 toneladas) derivado, en su mayoría, del comercio al por mayor de combustibles, de empresas del sector del comercio de partes y autopartes de vehículos, de industrias de la fabricación de sustancias químicas y de producción de baterías de plomo.

En relación con los residuos peligrosos y especiales dispuestos adecuadamente, recolectados en Bogotá y gestionados por los gestores autorizados, durante los años 2017 y 2018 fue de: 2.427 y 5.155,38 toneladas respectivamente (Secretaría Distrital de Ambiente, 2019).

Para la vigencia 2017, se generaron 2.124 Ton de residuos peligrosos en las 77 entidades Distritales, el residuo que más se generó en este periodo fueron los biosanitarios con 1.523,81 Ton un 75% del total, en segundo

lugar, los residuos anatomopatológicos (165,07 Ton), el tercer residuo con mayor generación es el denominado cortopunzante, con 69,72 Ton, en cuarto lugar el residuo con mayor toneladas es el denominado fármacos (69,42 Ton), por último, la categoría identificada como "otros químicos" donde las entidades reportan los químicos que no se encuentran en las categorías ya identificadas, también tuvo presencia en la generación de residuos con 58,75 Ton (11,7%), siendo el sector salud el mayor generador de estos residuos, por el tipo de servicio que representa.66

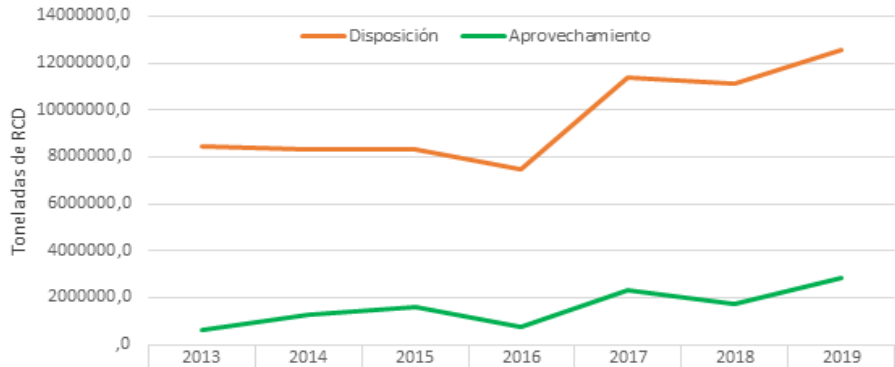
Desarrollo de construcciones sostenibles

El compromiso Distrital es la inclusión de metas específicas de construcción sostenible, en proyectos de readecuación de infraestructuras, como insumo estratégico para el aumento de las instalaciones verdes que Bogotá demanda; dado los altos niveles de Residuos de Construcción y Demolición (RCD), y el alto consumo de recursos y afectación a la calidad ambiental que el sector ha generado.

En el marco de la Política Pública de Ecourbanismo y Construcción Sostenible del Distrito Capital, se han implementado entre 2016 y 2018, 13.020 m^2 de techos verdes y jardines verticales, así como 511 proyectos de diseño y operación con criterios de sostenibilidad. Se evidencia que este sector es débil en el cierre del ciclo de sus Residuos de Construcción y Demolición (RCD), en especial los de obras menores, en tal sentido en 2018 hubo 230.570,86 toneladas, mezclados con residuos ordinarios abandonados en espacio público que ingresaron al relleno sanitario Doña Juana, lo que significa un incremento aproximadamente del 8,3% con respecto al 2017 (211.549,56 t) (Secretaría Distrital de Ambiente, 2019).

Entre 2013 y 2019, la Secretaría Distrital de Ambiente como autoridad ambiental del Distrito Capital, logró controlar la disposición adecuada de más de 67 millones toneladas de RCD, así mismo realizó el control a más de 11 millones toneladas de RCD aprovechadas en las obras, las cuales fueron reportadas bajo certificados en el aplicativo web de la entidad, por los generadores públicos y privados.

Figura 18. Disposición final y aprovechamiento de los RCD generados en proyectos constructivos desarrollados en Bogotá D.C.



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Disposición	8472050,0	8303960,0	8326620,0	7493910,0	11375080,0	11097105,0	12529365,0
Aprovechamiento	641734,0	1281440,0	1601600,0	760553,0	2339085,99	1752325,0	2821901,78

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2019

Energías renovables

El enfoque diferencial posibilita que la normativa sobre energías renovables existente pueda incorporar estrategias ampliadas de difusión, en tanto aún no tiene el suficiente reconocimiento entre los distintos actores que pueden incidir en una adopción efectiva que genere menores impactos en el módulo de energía que resulta ser el mayor contaminante. En este sentido, es necesario incorporar dentro del Plan de Acción de esta política pública una línea base sobre las empresas, sector doméstico y sector público que dé cuenta de los consumos de energía e iniciativas para incluir alternativas sostenibles. De manera prioritaria, en los Clúster Productivos o Industriales se proyecta la necesidad de proyectos piloto que permitan también medir impactos en las zonas de mayor utilización de recursos.

La iniciativa de empresas ancla, puede jalonar a las Pymes, como sector mayoritario empresarial con el fin de incorporar gradualmente y en eslabones de producción iniciativas de energías alternativas. Igualmente, la apertura de presupuestos participativos para proyectos de este tipo permitiría incluir a sectores sociales y poblacionales heterogéneos que

puedan implementarlos. Así, con estrategias de arriba hacia abajo (ancla) y de abajo hacia arriba (presupuestos participativos), se proyecta lograr resultados más efectivos en las modalidades de producción y consumo sostenible.

Así, las sociedades de Beneficio e Interés Colectivo (BIC), impulsadas por la Ley 1901/2018[71] y el Decreto Nacional 2046 de 2019[72], propician espacios aptos para la producción y consumo sostenible desde los sectores productivos, en lo relativo a las empresas ubicadas en el Distrito Capital; dado que se comprometen a impactar positivamente la economía, la sociedad y el medio ambiente a través de cinco dimensiones: i) modelo de negocios, ii) gobierno corporativo, iii) prácticas laborales, iv) prácticas ambientales, y v) prácticas con la comunidad.

En el Sistema de Información Eléctrico Colombiano (SIEC), se han registrado sesenta y siete (67) proyectos de generación de Fuentes No Convencionales de Energías Renovables (FNCER) para la ciudad de Bogotá, con una capacidad de 95,61921 MW, distribuidos así: eólico (1) capacidad de 0,0022 MW, térmico (2) capacidad de 26 MW, hidráulico (2) capacidad 4,4 MW, biomasa (3) capacidad 28,76 MW, solar (58) capacidad 54,85701 MW, otro (1) sin información[73].

Incidencia de la emergencia sanitaria de COVID-19

La pandemia por COVID -19 es más que una crisis de salud; es una crisis económica, una crisis humanitaria, una crisis de seguridad y una crisis de derechos humanos, que ha afectado a las personas, las familias y las sociedades. El informe del Secretario General de la ONU sobre "responsabilidad compartida, solidaridad mundial" presenta cinco líneas de trabajo para satisfacer la necesidad de sostenibilidad ambiental, si se

71 "Por medio de la cual se crean y desarrollan las sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo (BIC)".
72 "Por el cual se adicionan el Decreto 1074 de 2015, Único Reglamentario del Sector Comercio, Industria y Turismo, y el Decreto 1625 de 2016, Único Reglamentario en Materia Tributaria, para reglamentar las Sociedades Comerciales de Beneficio e Interés Colectivo (BIC)".
73 SIEL. Informe de registro de proyectos de generación semana 19 de 2021. http://www.siel.gov.co/Inicio/Generacin/InscripcindeproyectosdeGeneracin/tabid/113/Default.aspx.

quiere que los países se recuperen y "reconstruyan mejor", y estén mejor preparados para hacer frente a futuras conmociones, incluidas las pandemias: i) proteger los servicios de salud existentes y fortalecer la capacidad de los sistemas sanitarios para responder a la COVID-19; ii) ayudar a las personas a sobrellevar la adversidad gracias a servicios de protección social básica; iii) proteger los trabajos, las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores informales a través de programas de recuperación económica; iv) guiar el estímulo fiscal y financiero necesario para que las políticas macroeconómicas protejan a los más vulnerables y fortalezcan las respuestas multilaterales y regionales; y v) promover la cohesión social e invertir en sistemas de apoyo y resiliencia dirigidos por la comunidad[74].

Los efectos socioeconómicos de la pandemia por COVID-19 se relacionan con las siguientes materias:[75]

- **Caída de la producción en diferentes sectores económicos, reducción del consumo privado y pérdida de empleos**. Los sectores económicos más afectados son las actividades artísticas y recreativas (-37,1%), el comercio (-34,1%) y la construcción (-33,2%) con tasas de crecimiento negativas entre 2019 y 2020. Sectores que han representado retrospectivamente el 40% del Producto Interno Bruto del país y aproximadamente el 50% de los empleos.

- **Mercado laboral.** Más de 1,5 millones de colombianos y colombianas han perdido su empleo, representando 4,6 puntos porcentuales en el incremento del desempleo en tan sólo un año (del 10,6% al 14,9%). Un aumento que resulta ser 3 veces más alto al que se venía presentando por temas estructurales en los últimos 5 años. Al respecto, es de destacar que: i) la brecha de género en la tasa de desempleo se ha ampliado, pasando de 4,8% en enero al 8,9% en noviembre de

[74] *ONU. Respuesta integral de las Naciones Unidas a la COVID-19: salvar vidas, proteger a las sociedades, recuperarse mejor. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/comprehensive_response_to_covid-19_spanish.pdf 2020.*

[75] UNDP. 31 de marzo de 2021. Un año de pandemia: impacto socioeconómico de la COVID -19 en Colombia.*https://www.co.undp.org/content/colombia/es/home/-sabias-que-/un-ano-de-pandemia--impacto-socioeconomico-de-la-covid-19-en-col.html*.

2020, con su valor más alto en octubre (9,9 puntos porcentuales), y ii) hubo incremento del empleo informal entre el 2019 y el 2020 de un 1,5%; un aumento que además evidencia una brecha a favor de esta forma de trabajo sobre el empleo formal.

- **Ingreso, pobreza y desigualdades.** Se prevé una contracción promedio anual del ingreso de los hogares equivalente al 23%, e igual al 20% si se consideran las transferencias monetarias del Gobierno Nacional (Núñez, 2020). Como resultado, se espera que la incidencia de la pobreza sea del 44,1% y de pobreza extrema sea del 12,1%. Cifras similares a las observadas en Colombia en el 2010.

Estimaciones realizadas por el PNUD indican que, a nivel nacional el coeficiente de Gini en ausencia de ayudas institucionales del gobierno pudo pasar de 0,526 a 0,549 y que si bien en algunos casos las transferencias del gobierno pueden compensar en su totalidad este incremento en la desigualdad de ingresos, la transformación del trabajo como resultado de la automatización y de la digitalización, procesos que la respuesta de empresas y consumidores a la pandemia aceleró, amenazan con profundizar desigualdades preexistentes, y requieren de iniciativas centradas en el desarrollo de habilidades digitales, en el cierre de brechas en acceso a TIC de las zonas más rezagadas y en la modernización del aparato productivo.

Según Oliver Wright (senior managing director de Conssumer Goods de Accenture), la pandemia está haciendo que los consumidores piensen más en el impacto que sus decisiones de compra suponen para el medio ambiente y la sociedad en general. El interés de los consumidores en la procedencia de los ingredientes y las materias primas, las condiciones laborales, el impacto ambiental de los productos terminados y el empaquetado, exige que las empresas sean ágiles y ofrezcan una cartera de productos y servicios que coincidan con los patrones de compra cambiantes.

Ya no es suficiente que las marcas hablen de responsabilidad en general, necesitan adoptar prácticas ambientales, sociales y de gobernanza; además deben aprovechar la tecnología para impulsar los resultados de todas sus operaciones, desde la construcción de cadenas de suministro

más sostenibles hasta equipar a la fuerza laboral para este nuevo entorno[76].

Además de dar respuesta a las crecientes expectativas de los consumidores, las empresas están sometidas a la presión de generar el impacto necesario para lograr los ODS y mitigar los futuros choques económicos de la magnitud de la COVID-19.

Un informe de Accenture, describe las claves para que las empresas de bienes y consumo integren la sostenibilidad en sus estrategias y sistemas corporativos: i) reducir la huella ambiental mediante la adopción del reciclaje y la utilización de aguas grises, la implementación de objetivos netos cero y los compromisos del impacto que supone el desecho de productos, ii) implementar modelos comerciales circulares para reducir el desperdicio de productos y envases y promover el consumo responsable, iii) construir cadenas de valor sólidas e inclusivas implementando prácticas de igualdad de oportunidades, protegiendo los derechos humanos y asegurando que todos los trabajadores reciban un salario digno[77].

En razón a lo antes mencionado, la pandemia ha exigido el desarrollo de planes de recuperación que desliguen las tendencias de hoy en día en materia de producción y consumo. Así la crisis económica generada por la COVID-19 puede llevar al cambio de los patrones de producción y consumo hacia un futuro más sostenible, e igualmente contribuir a la mitigación de la pobreza y desvinculación del crecimiento económico de la degradación medioambiental con la transformación hacia economías verdes y bajas emisiones de carbono.

De acuerdo con la ONU, la pandemia puede servir de catalizador para un cambio social, pues, con esta experiencia, se deben reconstruir y cambiar los patrones de producción y consumo hacía unos más sostenibles.[78]

---

76 *https://www.compromisorse.com/rse/2021/04/22/la-covid-19-intensifica-el-interes-por-el-consumo-consciente/.*

77 Ídem.

78 *https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/*

Actores

En la producción y el consumo sostenible interviene gran diversidad de actores, quienes desde sus competencias, capacidades y funciones desempeñan un rol de gran importancia para el logro de las metas y propósitos que se trazará la política pública en los próximos 18 años. Cada uno de ellos tiene diferentes intereses o ejercen cierto grado de influencia o poder en las metas planteadas, lo que determinará su éxito o fracaso. Por lo tanto, la inclusión de estos actores resulta relevante para crear y consolidar alianzas estratégicas y acciones colectivas que permitan sentar objetivos en común, orientados hacia el cumplimiento de la política pública en el corto, mediano y largo plazo.

En este contexto, se analizan los actores o partes interesadas con la producción y consumo sostenible, quienes se benefician directa e indirectamente y pueden influir en la implementación de la PDEC. Estos son: a) Autoridades y Entidades, b) Productores y comercializadores de bienes y servicios, c) Consumidores de bienes y servicios, d) Gestores de residuos, e) Organizaciones de la sociedad civil, f) Academia y consultores, y g) Medios de comunicación, los cuales se describen a continuación:

a) **Autoridades y Entidades.** Corresponden a actores estratégicos para la implementación de la política pública en el Distrito Capital: Secretaría Distrital de Ambiente, Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis, Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Instituto para la Economía Social, Secretaría de Educación Distrital, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte y Secretaría Distrital de Salud, dada su responsabilidad en la ejecución de productos y resultados.

   Así mismo, se cuenta con el respaldo de otras Entidades Distritales que son las corresponsables para el logro de los productos, entre ellas: Secretaría Distrital de Gobierno, Secretaría Distrital de la Mujer, la Secretaría Distrital de Planeación, Secretaría Distrital de Salud, Secretaría Distrital del Hábitat, y la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología (ATENEA).

También se identifican otras entidades del orden territorial y nacional que influyen con sus regulaciones y actuaciones, considerando que el Distrito debe dar cumplimiento a las mismas y realizar acciones coordinadas que permitan las dinámicas nacionales y regionales, entre ellas el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca y la Gobernación de Cundinamarca.

b) **Productores y comercializadores de bienes y servicios.** Son empresas, organizaciones o personas de carácter privado que cuentan con procesos de producción/comercialización de materias primas, bienes y prestación de servicios, que se identifican con sectores económicos estratégicos en Bogotá.

   Entre ellos están: i) servicios: inmobiliarios, servicios a las empresas (mantenimiento, auditoría, mensajería, entre otros), seguros, intermediación financiera e informática, servicios de construcción, administración pública, transporte, educación, restaurantes y alojamiento, salud, correo y telecomunicaciones y esparcimiento, ii) industrial: alimentos, sustancias químicas, textiles, plásticos y cauchos, ediciones e impresiones, productos metálicos, partes y autopartes, maquinaria y aparatos eléctricos, muebles, cueros, madera, aparatos y conductores eléctricos, instrumentos médicos y ópticos, papel y cartón, minerales no metálicos, vidrio y cerámica, bombas y engranajes, joyas, instrumentos musicales, plaguicidas y abonos.

   Son actores prioritarios para la PDEC, por su alta dependencia de esta, ya que cumplen una doble función como sujetos y objeto; siendo el centro de la intervención; por lo cual se les considera promotores de la política pública y principales aliados.

c) **Consumidores de bienes y servicios.** Son prioritarios y estratégicos; tienen baja dependencia de esta, y cumplen una doble función como sujetos y objeto. Y al ser el centro de la intervención requieren apoyo para movilizarse y convertirse en actores con poder, por lo cual deben mantenerse informados de las acciones en procura de la producción y el consumo sostenible, y asegurar un equilibrio entre las inquietudes de las partes interesadas de alto nivel de influencia (Autoridades,

Entidades Nacionales y Territoriales), y las personas afectadas por las decisiones.

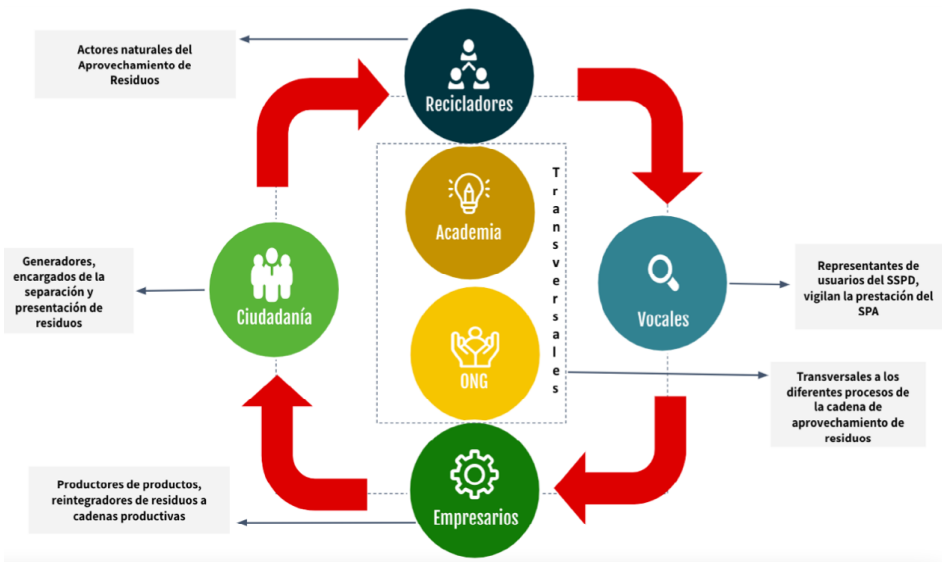
Son importantes por su alto respaldo al momento de implementar y legitimar la política pública. Corresponden a consumidores institucionales e individuales; algunos no toman decisiones sobre lo que consumen, como aquellos beneficiarios de los programas alimentarios o que reciben servicios institucionales (colegios, trabajadores, pacientes, etc.), personas dependientes (niños, jóvenes, personas mayores, etc.).

d) **Gestores de residuos.** Se encargan de realizar actividades relacionadas con el reúso y disposición de los residuos generados por los productores, comercializadores y consumidores. Entre ellos se reconocen: empresas y organizaciones que prestan servicios de recolección, transporte, valorización y disposición final, por ejemplo, los vinculados al servicio público de aseo de los residuos ordinarios aprovechables y no aprovechables, los gestores de residuos posconsumo, peligrosos, de construcción y demolición, industriales y orgánicos.

Son prioritarios y clave para la PDEC, requieren apoyo para movilizarse y convertirse en actores con poder; por tal razón deben ser involucrados, comprender sus inquietudes, desarrollar soluciones y considerar sus propuestas. Requieren acceso a canales generales de información y retroalimentación y fortalecimiento en los diferentes eslabones de la cadena de valor para aumentar el volumen de materiales que se mantienen en el ciclo productivo, posibilitando la economía circular.

Conviene aclarar que en la gestión de residuos sólidos interviene gran diversidad de actores, quienes desde sus competencias, capacidades y funciones desempeñan un rol de gran importancia para el logro de las metas y propósitos que traza la PDEC, como se muestra en la figura a continuación.

Figura 19. Actores de la gestión de residuos



Fuente: UAESP, 2023

e) **Organizaciones de la sociedad civil.** Agrupación de personas con intereses comunes que ejercen presión y realizan actividades que inciden en el comportamiento de la población, principalmente cámaras de comercio, organizaciones solidarias, gremios, asociaciones de consumidores, organizaciones ambientales, sindicatos, líderes de opinión, asociaciones de profesionales, entre ellas están: Ecofondo, Fundación Tierra Nueva, Cecodes, Cinset, Fundación Natura, Grupo Semillas, y otros que se encuentran en el Observatorio Ambiental de Bogotá.

Se consideran promotores ya que son aliados, por lo cual se deben involucrar y considerar sus propuestas; como estratégicos fundamentales en la implementación.

f) **Academia y consultores.** De gran importancia, quienes son fundamentales para ejercer influencia y dinamismo en procura de la producción y el consumo sostenible; debido a que son fundadores de conocimiento, de exploración, de aplicación de tecnologías e innovación. Y desde su rol y estudios, pueden impulsar grupos de investigación y alianzas estratégicas con sectores productivos, para la generación e implementación de invenciones con sostenibilidad económica, social y ambiental.

g) **Medios de comunicación.** Ayudan a movilizar a otros actores al recibir datos y mantenerlos informados de toda fuente referente a las acciones que se realizan en procura de la producción y el consumo sostenible. Notifican a la ciudadanía e influyen en la opinión pública frente a temas de consumo y responsabilidad, facilitando el acceso y publicidad de referencias y datos para la toma de decisiones. También intervienen en cualificar la participación de los sectores sociales en las instancias de decisión y consulta, así como en las experiencias de emprendimiento.

Además de los grupos enunciados, esta política pública busca impactar a toda la población relacionada directa e indirectamente con la producción y el consumo sostenible; que corresponde a beneficiar a 7.181.469 habitantes de Bogotá, representados en: 47,8% hombres y 52,2% mujeres. Teniendo en cuenta que las localidades que concentran mayor población del 40% son: Suba, Kennedy y Engativá, y las de menor número de residentes con el 1,3% son: Sumapaz, La Candelaria y Los Mártires. Así como de 1.342.589 estudiantes matriculados, de los cuales el 58,1% son de colegios oficiales, y el 41,9% de privados (Pontificia Universidad Javeriana & Otros, 2018).

Factores estratégicos

El problema central de la Política Pública Distrital de Economía Circular identificado es: "*Prevalencia de modelos de economía lineal basados en la extracción y transformación de recursos para la producción y consumo de bienes y servicios y la inadecuada gestión de residuos*", de acuerdo con los resultados del análisis de causalidad y la identificación de factores

estratégicos, a través de la combinación de las metodologías del marco lógico y matriz de Vester.

El nivel superior del problema central consiste en el "*Deterioro de la calidad de vida de Bogotá D.C"* al superar las capacidades del sistema de sustentación natural, controlado por un sistema de valores que está en función de la irracionalidad económica. Esto se contrapone a los objetivos de la producción y el consumo sostenible y el trabajo decente y crecimiento económico que enuncia el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA, 2015), donde sugiere la adopción de un enfoque sistémico con la participación de todos los actores del ciclo de vida de los productos y servicios, que conlleve a la optimización de recursos y la maximización del bienestar.

Del análisis de la causalidad de la problemática identificada, se determinaron los siguientes factores estratégicos que se describen a continuación:

1) Procesos lineales en la producción y consumo de los bienes y servicios. Sus raíces fundamentales son: dificultad para la reconversión tecnológica, la producción más limpia por su alto costo y poca innovación en los sectores productivos rurales y urbanos. De otra parte, el modelo de desarrollo urbano que dificulta la transición hacia la economía circular; además el mercado se caracteriza por oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles, con alto costo (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.). Esta es influenciada por el modelo productivo actual imperante en la Ciudad.

2) Prevalencia de hábitos culturales no sostenibles, cuyas raíces fundamentales son: deficiencia en el flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normativa; resistencia al cambio por percepciones individuales y prejuicio hacia bienes y servicios sostenibles; y reducida oferta de capacitación del capital humano para la economía circular, la cual se relaciona con actuaciones de las personas dentro de la sociedad, su estilo de vida y accionar hacia la sostenibilidad ambiental y la cultura de consumismo.

3) Bajos niveles de reutilización, aprovechamiento y tratamiento diferenciado de los residuos. Las raíces fundamentales de este problema son: Alta vulnerabilidad de la población recicladora de oficio en la ciudad; escasa estructura operativa para el tratamiento y aprovechamiento de residuos, y baja capacidad organizacional para promover la gestión adecuada de residuos. Al igual que la primera causa, ésta también está influenciada por el modelo productivo actual imperante en la Ciudad.

4) Desarticulación de los actores e ineficiencia de instrumentos normativos y económicos, debido a desarticulación de los Sectores Académico, Empresarial, Gubernamental, de la Ciudadanía, además son restringidos los instrumentos económicos y de financiación que promuevan la producción y el consumo sostenible; la insuficiente capacidad de los sistemas educativos, de investigación e innovación para atender las necesidades de la EC en conocimiento y desarrollo tecnológico, escasa investigación con enfoque en economía circular y regenerativa en el contexto local; y la normativa desconoce las diferencias sociales, económicas, ambientales y culturales para la promoción de prácticas sostenibles. Esta causa refleja las dificultades que presenta la gestión que realizan las instituciones públicas y privadas.

A partir del problema central, los factores estratégicos o causas principales, se identificaron los efectos o consecuencias:

1) Prevalencia de productos, servicios y procesos con características insostenibles, lo que se relaciona con escasos proyectos sostenibles implementados en lo rural y urbano, baja implementación de insumos sostenibles en la cadena de abastecimiento; dificultades en la internalización de las variables ambientales (Sectores Público y Privado), y bajo acceso a medios productivos e inestabilidad laboral, y dificultad para satisfacer las necesidades básicas de la población. Adicionalmente hay escasez de proyectos de energías renovables, que se vincula al alto consumo de recursos naturales, y a la baja gestión eficiente de los mismos.

2) Alta tasa de disposición de residuos sólidos con potencial de aprovechamiento, que se relaciona con: En el sistema de gestión de residuos se observa que hay prioridad en la estrategia de disposición final frente a alternativas de prevención o aprovechamiento; bajo nivel de cobertura, calidad y eficiencia en la actividad de aprovechamiento y tratamiento de residuos; y aumento en la ocupación del suelo para la tecnología de relleno sanitario. A esto se suman los altos costos de ineficiencia en la producción de bienes y servicios al no reincorporar los materiales al ciclo, y de otra parte la pérdida y desperdicio de alimentos y otros materiales.

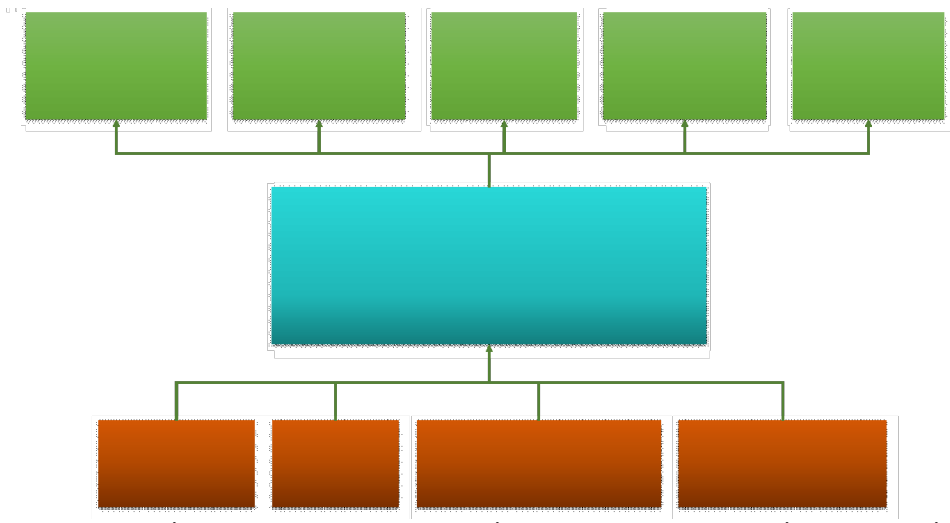
3) Aumento en las brechas de Ciencia, Tecnología e Innovación, lo que a su vez genera ausencia de sectores productivos sostenibles dados los altos costos en nuevos desarrollos tecnológicos, con bajos estándares de competitividad y productividad; se observa una deficiente aplicación de herramientas de gestión ambiental y por tanto no se implementan modelos de circularidad en la producción de bienes y servicios

4) Degradación y contaminación ambiental del sistema biótico y abiótico (suelo, aire, agua y biodiversidad), cuyos efectos secundarios se refieren a deterioro de la Estructura Ecológica Principal, socioeconómica – espacial y de servicios, incumplimiento de la normatividad ambiental; deficiente aplicación de herramientas de gestión ambiental en las organizaciones y la necesidad de mayor inversión de recursos económicos para el mejoramiento de la calidad ambiental de la Ciudad.

5) Deficiente interacción entre sectores público, privado y comunidades que tiene como efectos secundarios unos programas y proyectos desarticulados y con bajo impacto, baja cooperación en los sectores sociales y dificultad para satisfacer la demanda de la población en productos sostenibles.

En la *Figura 20* se presenta el árbol de problemas con sus causas y efectos primarios.

Figura 20. Árbol de problemas



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

Como resultado del análisis de causalidad, se identificaron cuatro factores estratégicos, que tienen la capacidad de cambiar de manera sinérgica la configuración de la situación actual que se ha percibido como problema central *"Prevalencia de modelos de economía lineal basados en la extracción y transformación de recursos para la producción y consumo de bienes y servicios y la inadecuada gestión de residuos".* La priorización de cada uno de los factores estratégicos permitió determinar en qué debe concentrar su atención esta política pública y en qué dirección orientar las acciones propuestas para la misma.

Para ello, se tuvieron en cuenta los enfoques estipulados en la Guía para la Formulación e Implementación de Políticas Públicas Distritales como se describe en el capítulo de Enfoques de la Política Pública Distrital de Economía Circular del presente documento. En ese sentido, los factores estratégicos priorizados fueron descritos previamente como causas y efectos para esta política pública; los cuales tomando como punto de

referencia los enfoques mencionados, permiten determinar las soluciones más apropiadas para integrar el componente de sostenibilidad al modelo económico lineal en Bogotá D. C.

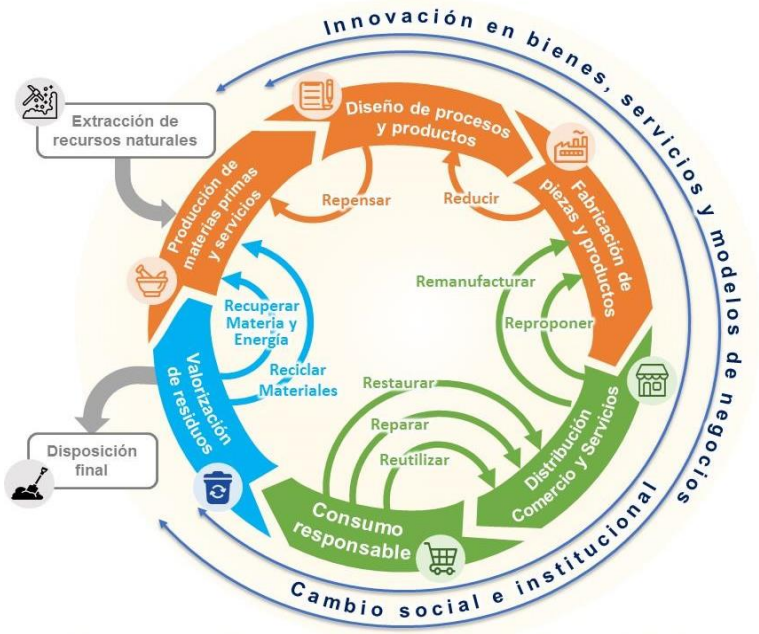
Con base en la priorización de los factores estratégicos, se propuso un objetivo general y cuatro objetivos específicos, que plantean resultados orientados al logro del cumplimiento de estos, como se presentan en el siguiente capítulo.

Formulación de la política pública

El futuro deseado para Bogotá y que construiremos entre todas y todos se refleja en la siguiente visión: en 2040 el Distrito Capital se posiciona como una ciudad sostenible, basada en una cultura de circularidad desde las empresas, las instituciones y los consumidores, apoyando la competitividad, y mejorando la calidad de vida de su población.

Esta visión se logrará a través de la implementación de un modelo de economía circular basado en el ciclo de vida de los productos, la aplicación de un pensamiento sistémico con eficacia e innovación, la aplicación de las estrategias "9R" a través nuevos modelos de negocio; esto requiere la participación y responsabilidad de todos los actores involucrados, a la vez que se realizan cambios sociales e institucionales; como se muestra en la siguiente figura.

Figura 21. Modelo de economía circular para Bogotá D.C.



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, 2023

Finalidad

Proteger el capital natural y fortalecer la capacidad de la ciudad para satisfacer las necesidades humanas y sustentar las actividades económicas que mejoren la calidad de vida de todos sus habitantes, a partir de la promoción de estrategias que fomenten la transición hacia la economía circular, y del fortalecimiento de la capacidad institucional y empresarial de implementación y cumplimiento de la normativa y otros acuerdos vinculantes.

Principios

La implementación de esta política pública se basa en los siguientes principios:

- **Autogestión:** las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, desarrollarán acciones propias y en armonía con las acciones desplegadas por las entidades públicas, para contribuir con esta política pública.
- **Continuidad:** el éxito de la implementación de los productos conducentes al logro de los objetivos específicos y al objetivo general y al fin último de la PDEC es el "mejoramiento de la calidad de vida de la población" depende de garantizar su permanencia y sostenibilidad en el tiempo, a través del compromiso de los sectores público y privado de la ciudad y de su activo papel en el desarrollo de las herramientas para la ejecución de lo programado.
- **Coordinación:** la administración distrital y de localidades ejercerá su competencia en concurrencia y subsidiariedad para garantizar la concertación y la participación de los actores y la sociedad, desde la formulación y la ejecución, hasta el seguimiento de los programas y proyectos establecidos en la presente política pública en congruencia con la realidad económica, ambiental y social del Distrito. Así mismo, se realizará coordinación con entes del orden nacional y regional cuando sea necesario.
- **Corresponsabilidad Empresarial, Institucional y Social:** es compromiso de toda la ciudadanía, las entidades públicas, privadas y organizaciones sociales, contribuir al aumento del bienestar de la

población local y del entorno; en el marco de las acciones que se lleven a cabo en la implementación de la PDEC.

- **Costo – Beneficio:** se priorizará la realización de iniciativas que generen el mayor beneficio en términos de reducción de impacto a la población, con el menor costo o esfuerzo invertido y con los mayores co-beneficios sociales, económicos y ambientales.
- **Costo – Efectividad:** se priorizará la realización de iniciativas con menores costos por tonelada de gases de efecto invernadero reducida, evitada o capturada; con mayor potencial de reducción o captura y mayores co-beneficios sociales, económicos y ambientales.
- **Gradualidad:** se dará cumplimiento a la política pública de forma progresiva, en aplicación de las capacidades administrativas, financieras y de gestión; según recursos del Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP) y del Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP), en dinámica de los sectores: productivo y de servicios, y con sus correspondientes implicaciones.
- **Integralidad:** articulación de los marcos normativos nacionales, regionales y distritales, orientados a los sectores productivo e institucional y que garanticen la consistencia de estos.

Con base es estos principios rectores y teniendo en cuenta la información compilada en el *"Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos"* como también la participación y la concertación de los diferentes actores, entidades distritales, sectores poblacionales de víctimas del conflicto armado, jóvenes, mujeres, etnias, recicladores y recicladoras, personas con discapacidad, productores, académicos, habitantes de las 20 localidades del Distrito Capital, se construyó esta política pública.

Los lineamientos de la política pública y el Plan de Acción son producto de talleres, encuestas y socializaciones que permitieron identificar la situación actual y describir la propuesta futura a la que se desea llegar, una vez se atiendan los problemas o puntos críticos y factores estratégicos definidos en la fase de agenda pública y lo proyectado en el árbol de objetivos.

El **nivel superior o fin** consiste en el "Mejoramiento de la calidad de vida en Bogotá D.C" y obedece a la estrategia a largo plazo que coadyuva al logro del objetivo general y superior de las políticas distritales. Este nivel es el resultado de obtener un menor consumo de recursos naturales (agua, aire, suelo, energía, etc.), lograr una baja generación de residuos y un mayor aprovechamiento de materiales, disminuir la contaminación ambiental al sistema biótico y abiótico, ofrecer productos y servicios con características sostenibles y articulación eficazmente por parte del Estado con los sectores económicos y la comunidad.

En la siguiente figura se presenta el árbol de objetivos con los niveles jerárquicos de la Política Pública Distrital de Economía Circular.

Objetivo general

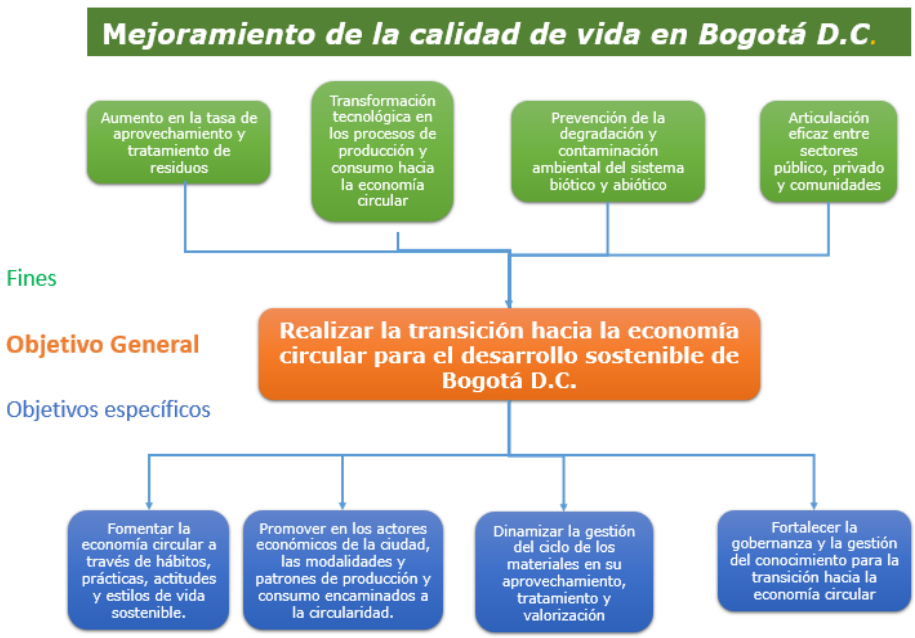
Realizar la transición hacia la economía circular para el desarrollo sostenible de Bogotá D.C.

Objetivos específicos

1. Fomentar la economía circular a través de hábitos, prácticas, actitudes y estilos de vida sostenibles.
2. Promover en los actores económicos de la ciudad, las modalidades y patrones de producción y consumo encaminados a la circularidad.
3. Dinamizar la gestión del ciclo de los materiales en su aprovechamiento, tratamiento y valorización.
4. Fortalecer la gobernanza y la gestión del conocimiento para la transición hacia la economía circular.

Cada objetivo específico contiene resultados que se proponen alcanzar a través del diseño, formulación e implementación de los productos, los cuales tienen una relación con los factores estratégicos, definidos en el *"Documento Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos"*. Así mismo, en la ficha técnica de los productos, se especifica la relación del producto con el factor estratégico.

Figura 22. Árbol de objetivos



Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

***Objetivo 1*. Fomentar la economía circular a través de hábitos, prácticas, actitudes y estilos de vida sostenibles**.

Los resultados y productos coadyuvan a resolver las causas primarias identificadas en la fase de agenda pública y a través de la implementación de los medios descritos en el árbol de objetivos. A continuación, se describen los diez (10) resultados y cincuenta y cinco (55) productos, para cada uno de los objetivos específicos:

Para el logro de este objetivo se estructuran tres (3) resultados y once (11) productos, que se detallan a continuación:

Tabla 7. Estructura Plan de Acción Objetivo 1

Resultados	Productos
Incorporación de Estilos de Vida Sostenible en la población de Bogotá	Protocolo para la gestión de estrategias de cultura ciudadana para la transformación cultural en favor de estilos de vida sostenible
	Programa de Estilos de Vida Sostenibles en Bogotá
	Instituciones de Educación Distrital que desarrollan acciones de Estilos de Vida Sostenible a través de sus Proyectos Ambientales Escolares.
	Estudio septenal sobre la aplicación de Estilos de Vida Sostenible en Bogotá D.C.
Actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular	Servicio de comunicación y socialización de información sobre economía circular.
	Información virtual para la Economía Circular.
	Acciones de educación ambiental en producción y consumo sostenible para la ciudadanía en el marco de la economía circular.
	Servicio de transferencia de conocimiento para la construcción sostenible.
Aumento de la separación y presentación de materiales por parte de los diferentes actores.	Formular el modelo de recolección diferenciada de residuos para Bogotá considerando la disponibilidad de infraestructura.
	Implementar del modelo de recolección diferenciada de residuos para Bogotá considerando la disponibilidad de infraestructura.
	Documento de análisis de la actividad de barrido en el espacio público y los elementos incluidos en la actualización del PGIRS.

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

Objetivo 2. Promover en los actores económicos de la ciudad, las modalidades y patrones de producción y consumo encaminados a la circularidad.

Para el logro de este objetivo se estructuran dos (2) resultados y diez y seis (16) productos, que se detallan a continuación:

Tabla 8. Estructura Plan de Acción Objetivo 2

Resultados	Productos
Dinamización del mercado de bienes y servicios sostenibles.	Negocios vinculados a la ventanilla de negocios verdes.
	Servicio de promoción del consumo responsable.
	Modelo de Compras Circulares
	Directorios de bienes y servicios para la economía circular.
	Elaboración y actualización del directorio de actores Rurales relacionados por la Oferta y Demanda para cada Cadena de producción.
	Participación de unidades productivas en mercados con Precio Justo.
Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular	Programas de Gestión Ambiental Empresarial.
	Fortalecimiento de capacidades de gestión relacionada con la economía circular en la productividad de empresas
	Estrategia de encadenamiento para la reintroducción de materias primas para unidades productivas en el Distrito Capital
	Servicio de asistencia técnica de producción agroecológica de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá.
	Servicio de apoyo a la gestión sostenible y uso eficiente de los recursos naturales en predios rurales.
	Red de Bienes Comunitarios para la Agricultura Circular en las Unidades de Planeamiento Local (UPL) con Zona Rural del D.C.
	Adopción de Normativa de Certificación en Agroecología con Agricultura Circular
	Fortalecimiento de las estrategias de Abastecimiento Alimentario
	Reducción de las pérdidas y desperdicios de alimentos (aprovechamiento)
	Plan de Reducción de Pérdidas y Desperdicios de Alimentos según Acuerdo Distrital 753 de 2019.

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

Objetivo 3. Dinamizar la gestión del ciclo de los materiales en su aprovechamiento, tratamiento y valorización.

Para el logro de este objetivo se estructuran tres (3) resultados y diez y siete (17) productos, que se detallan a continuación:

Tabla 9. Estructura Plan de Acción Objetivo 3

Resultado	Producto
Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales.	Estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias del servicio de aseo incluyendo las de aprovechamiento y tratamiento en el marco de los modelos de economía circular.
	Adopción y/o actualización de modelos circulares de valorización de residuos en el servicio público de aseo incluyendo instalación y operación de infraestructuras y utilización de las tecnologías que se viabilicen para tal fin.
	Estudio de prefactibilidad y/o factibilidad para la viabilización de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas para el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores.
	Actos administrativos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo.
	Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial.
	Incentivos para proyectos de aprovechamiento y creación de fondo de fomento para el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores debidamente registradas por el ente territorial.
	Acompañamiento técnico a organizaciones de recicladores en la formulación de proyectos para el aprovechamiento de residuos.
	Seguimiento y diagnóstico al cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.

Resultado	Producto
	Identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales para población recicladora de oficio en Bogotá.
	Estudios de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad.
	Obtener Combustible Derivado de Residuos (CDR).
Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al tratamiento diferenciado de corrientes de materiales orgánicos.	Instalación de composteras para tratamiento In-Situ
	Alianzas regionales para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca.
Valorización de subproductos y residuos.	Estrategia de valorización de residuos sólidos orgánicos generados en Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales.
	Servicio de promoción y control a la gestión de Residuos de Construcción y Demolición (RCD), con enfoque a la valorización.
	Servicio de promoción y control a la gestión adecuada de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado
	Servicio de promoción a la circularidad de la biomasa.

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

La infraestructura requerida para la gestión de los materiales, subproductos y residuos considera los usos del suelo determinados en el Plan de Ordenamiento Territorial[79] vigente.

Para conseguir este objetivo es importante tener presente algunos de los proyectos que se establecen en el marco del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos del Distrito Capital, así mismo, los proyectos de

[79] Decreto Distrital 555 del 29 de diciembre de 2021 "Por el cual se adopta la revisión general del Plan de Ordenamiento Territorial de Bogotá." https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/generales/pot_digital.pdf

infraestructura que se definirán en el Plan Maestro de Hábitat y Servicios Públicos (PMHSP) relacionados con: pre inversión, puesta en marcha y operación de los sistemas para transformación al PIDJ; identificación de zonas potenciales para construcción de las estaciones de clasificación y aprovechamiento (ECA); estructuración y puesta en funcionamiento de biodigestores; puntos Limpios RCD para pequeños generadores y/o puntos críticos; diseño y puesta en marcha del Parque Industrial de Plásticos; estudios, diseños e implementación de para localización de Parques Ecoeficientes de Tratamiento y Aprovechamiento Construcción de celda para cierre progresivo de Doña Juana.

Objetivo 4. Fortalecer la gobernanza y la gestión del conocimiento para la transición hacia la economía circular.

Para el logro de este objetivo se estructuran dos (2) resultados y diez (10) productos, que se detallan a continuación:

Tabla 10. Estructura Plan de Acción Objetivo 4

Resultado	Producto
Promoción de la investigación, desarrollo e innovación sobre economía circular en las organizaciones	Servicio de apoyo a la transferencia de conocimiento y tecnologías sostenibles, basadas en resultados de investigación.
	Servicio de apoyo a la promoción de la investigación básica y aplicada en torno a la producción y consumo sostenible.
	Programa de cooperación técnica para el fortalecimiento de capacidades en producción y consumo sostenible del talento humano.
	Servicio de socialización sobre sostenibilidad ambiental para fortalecer las capacidades del talento humano de las entidades que implementan el PIGA.
	Acciones de fortalecimiento en investigación, desarrollo e innovación sobre Economía Circular.
Incorporación de mecanismos e instrumentos para la economía circular	Acuerdos de cooperación técnica y financiera en economía circular.
	Instrumentos normativos para la promoción de la economía circular.
	Espacios de concertación con rama legislativa y ejecutiva de orden Distrital, Regional y Nacional sobre economía circular.
	Estrategia para la incidencia en la normativa sobre el servicio público de aseo y sus actividades complementarias.
	Red de economía circular - Bogotá circular.

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

La determinación de la importancia relativa de cada uno de los objetivos y resultados de la política pública se realizó de manera participativa en un taller virtual[80], a continuación, se presenta la consolidación de los valores asignados.

Tabla 11. Importancia relativa de objetivos y resultados del Plan de Acción

Objetivos específicos	Importancia relativa del objetivo (%)	N°. Resultado	Importancia relativa del resultado (%)	Cantidad Productos
Fomentar la economía circular a través de hábitos, prácticas, actitudes y estilos de vida sostenibles.	25	1	8.5	4
		2	8.5	4
		3	8	3
Promover en los actores económicos de la ciudad, las modalidades y patrones de producción y consumo encaminados a la circularidad.	25	1	12.5	6
		2	12.5	10
Dinamizar la gestión del ciclo de los materiales en su aprovechamiento, tratamiento y valorización.	30	1	12	11
		2	8	2
		3	10	4
Fortalecer la gobernanza y la gestión del conocimiento para la transición hacia la economía circular.	20	1	10	5
		2	10	5
Total	**100**	**10**	**100**	**54**

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

Sectores y Entidades responsables y corresponsables

De acuerdo al análisis de actores, competencias, funciones y necesidades, la Política Pública Distrital de Economía Circular liderada por la Secretaría Distrital de Ambiente, son responsables de implementar su Plan de Acción: Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis (JBB), Secretaria Distrital de Hábitat (SDHT), Unidad

[80] Taller realizado el 13 de noviembre de 2020, la calificación individual se efectuó mediante la herramienta virtual SLIDO.

Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP), Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), Instituto para la Economía Social (IPES), Secretaría de Educación Distrital (SED), Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología (ATENEA) y Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SDCRD), dada su competencia en la ejecución de productos y resultados.

Así mismo, se cuenta con el respaldo de otras Entidades Distritales que son las corresponsables para el logro de los productos, entre ellas: Secretaría Distrital de Gobierno (SDG), Secretaría Distrital de la Mujer (SDM), Secretaría Distrital de Planeación (SDP) y Secretaría Distrital de Salud (SDS).

En las siguientes tablas se presenta la distribución de productos por cada sector de la administración pública y las entidades encargadas de la implementación.

Tabla 12. Distribución productos del plan de acción por sector de la administración pública

Sector	N.º Productos	% total productos
Ambiente	21	38,89
Hábitat	16	29,63
Desarrollo Económico, Industria y Comercio	12	22,22
Educación	4	7,41
Cultura, Recreación y Deporte	1	1,85
Total	54	100

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

Tabla 13. Entidades Distritales Encargadas de la implementación de la PDEC

Sector	Institución
Ambiente	Secretaría Distrital de Ambiente (SDA)
	Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis (JBB)
Hábitat	Secretaria Distrital de Hábitat (SDHT)
	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (UAESP)

Sector	Institución
Desarrollo Económico, Industria y Comercio.	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE)
	Instituto para la Economía Social (IPES)
Educación.	Secretaría de Educación del Distrito (SED)
	Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UD)
	Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología.
Cultura, Recreación y Deporte.	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (SDCRD)

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023

Las especificaciones de las responsabilidades definidas para cada entidad y sector de la Administración Distrital, y el alcance de las acciones que desarrollarán en el marco de implementación de esta política pública, se encuentran consignadas en el Plan de Acción anexo de este documento.

Seguimiento y evaluación

El seguimiento, recolección y análisis sistemático de la información se hará a través de los indicadores definidos en cada uno de los resultados y productos que componen el Plan de Acción, con lo cual las Entidades podrán observar el progreso y cumplimiento de los objetivos trazados; así como el uso de los recursos asignados para llevar a cabo cada intervención. "El seguimiento provee información sobre el progreso en la ejecución de las Políticas al comparar los avances logrados frente a las metas propuestas, en términos de los compromisos y resultados" (Secretaría Distrital de Planeación, 2018).

El seguimiento a la política pública se realizará cualitativamente cada tres meses y cuantitativamente de acuerdo con la periodicidad de los indicadores del Plan de Acción y a las directrices establecidas por la Secretaría Distrital de Planeación.

Las Entidades Distritales encargadas de la implementación son las responsables de recopilar y generar la información a nivel de productos y resultados, con el propósito de medir los efectos sobre los beneficiarios de la PDEC; lo cual permite tomar decisiones presupuestales, aprobar o

desaprobar la continuidad de una intervención pública, y definir mecanismos de coordinación para alcanzar los resultados propuestos.

La Comisión Intersectorial para la Protección, la Sostenibilidad y la Salud Ambiental del D.C. (CIPSSA) será la encargada de gestionar la implementación del plan de acción con su presupuesto indicativo y a su vez orientará la implementación y seguimiento de los planes de acción operativos de la política. En este proceso de coordinación se establecerán las relaciones con las entidades vinculadas a la PDEC para dinamizar la articulación entre el nivel distrital y el local.

La evaluación de la política pública será liderada por la Secretaría Distrital de Ambiente y se hará en diferentes momentos con la finalidad de obtener información que permita conocer efectos e impactos alcanzados; para tal fin, se proyecta realizar tres valoraciones: dos concomitantes (evaluación ex –dure o intermedia) a los 5 y 10 años de implementación y una ex-post al finalizar el ciclo de la política pública.

Con las evaluaciones ex –dure o intermedias se pretende conocer si: ¿lo estamos haciendo bien?, se revisa el desarrollo de las acciones, para analizar su eficiencia operacional, de tal modo que se puedan realizar ajustes de acuerdo con los resultados de corto y mediano plazo. Se centra en la revisión de los procesos de manera global, identificando los factores que facilitan o dificultan el desarrollo, así se detectan las situaciones presentadas en su implementación y determinar las acciones necesarias para el logro de la eficacia, eficiencia y efectividad del Plan de Acción. (Guía para el Seguimiento y evaluación de Políticas Públicas, SDP, 2018).

La evaluación ex-post constituye la última etapa de ejecución de la PDEC y busca establecer el logro de los objetivos planteados el cumplimiento de indicadores de resultados y productos, aciertos, desaciertos, capacidad de adaptación ante la realidad cambiante, su eficacia y eficiencia; así mismo, permite generar conclusiones y recomendaciones para futuras intervenciones con fines semejantes; en la evaluación ex post, en la finalización del ciclo de la política pública, se compararán los resultados obtenidos en relación con los objetivos propuestos, midiendo los efectos inmediatos, intermedios y finales, que incluyen el análisis de impacto de lo intervenido (Guía para el Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas, SDP, 2018).

Se espera que las evaluaciones realizadas arrojen información sobre la incidencia de la política pública en diferentes grupos poblacionales y sectores sociales de forma desagregada que permita el análisis de los resultados en relación con los objetivos planteados. Será responsabilidad de la Secretaría Distrital de Ambiente contar con los recursos presupuestales necesarios para la realización de las evaluaciones que se proponen.

Financiamiento

Los recursos para la implementación de esta política pública se estiman en un billón doscientos setenta y dos mil millones quinientos setenta y ocho millones seiscientos noventa y dos mil pesos ($1.272.578.692.000 para un lapso de 18, los cuales provendrían de recursos de inversión y recursos propios, de las entidades responsables para su ejecución directa.

Conviene mencionar que para el cálculo de los costos estimados se tuvo como referencia la inversión prevista en el Plan de Desarrollo Distrital (2020-2024) respecto a la economía circular como son el Programa 25 Bogotá Región Productiva y Competitiva y el 38 Ecoeficiencia, Reciclaje, Manejo de Residuos e Inclusión de la Población Recicladora, las metas sectoriales 183, 199, del ODS 08 y 12.

En el anexo "Plan de Acción para la Política Pública Distrital de Economía Circular 2023-2040" se detallan los costos estimados por cada uno de los productos que componen esta política, así como las fuentes de financiación previstas.

Cabe resaltar que las entidades que aportan al cumplimiento del plan de acción de la política pública deben garantizar que, en el plan plurianual de inversiones de los siguientes planes de desarrollo se contemplen los recursos asociados a los productos establecidos en el plan de acción de la política pública.

Además, en aquellos casos en los que el costo proyectado de las acciones de política pública supere el cupo presupuestal disponible, las entidades

deberán priorizar las acciones de mayor relevancia para el cumplimiento de los objetivos y gestionar recursos presupuestales de otras fuentes.

En los primeros tres años, el costo estimado es de sesenta y cuatro mil millones ciento setenta millones ciento veinte mil pesos ($64.170.120.000). 64086,12

Tabla 14. Financiamiento de la PDEC 2023-2040

Millones de pesos

Entidad 1:	**Secretaría Distrital de Ambiente**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 1	66,87	92,87	132,87	107,87	108,87	148,87	148,87	299,87	349,87	319,87	170,87	170,87	170,87	201,87	351,87	401,87	352,87	52,88
Objetivo 2	2937	2953	2119	2148	2174	2205	2232	2264	2292	2326	2355	2391	2421	2458	2491	2529	2563	1167
Objetivo 3	1587	846	1587	1077	1787	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077	1077
Objetivo 4*	99,4	219	257,5	292,9	298,5	304,3	310,4	337,7	344,3	351,1	359,3	366,8	375,6	383,7	393,2	398	402	408
Entidad 2:	**Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis"**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 2	159	167	175	184	193	203	213	223	235	246	259	272	285	299	314	330	0	0
Entidad 3:	**Unidad Administrativa especial de Servicios Públicos UAESP**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 1	160	531	531	531	531	531	5757	5757	5757	5757	5757	5757	5757	5757	5757	5757	5757	5757
Objetivo 3	600	16363	22146	42672	57928	69582,4	69232,4	70289,4	69232,4	69382,4	69282,4	69282,4	68732,4	70589,4	69132,4	69082,4	68776,4	68976,4
Objetivo 4*	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Entidad 4:	**Secretaría Distrital de Desarrollo Económico**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 2	0,00	3234,31	3969,31	4019,31	4019,31	3219,31	3919,31	3969,31	2835,20	2035,20	2735,20	2785,20	2835,20	2035,20	2735,20	2785,20	2835,20	2035,20
Objetivo 4*	0	0	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263	263
Entidad 5:	**Instituto para la Economía Social**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 3	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119	119

Entidad 6:	**Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 1	0	32	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entidad 7:	**Secretaría de Educación del Distrito**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 1	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Entidad 8:	**Universidad Distrital Francisco José de Caldas**																	
Objetivo especifico	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10	Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15	Año 16	Año 17	Año 18
Objetivo 4	0	186	610	610	640	640	660	660	710	710	460	460	510	510	560	560	610	660
Entidad 9:	**Secretaría Distrital de Hábitat**																	
Objetivo 4*	0	70	70	71	71	72	72	73	73	74	74	75	75	76	76	77	77	78
Entidad 10:	**Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología ATENEA**																	
Objetivo 4*	0	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800	800

Fuente: Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría Distrital del Hábitat, Unidad Administrativa Especial de servicios públicos, 2023. Nota: la información desagregada por cada objetivo-resultado y producto, está en el Plan de Acción anexo 1 de este documento de política pública.

Glosario

Las definiciones consignadas fueron extraídas del documento "El ABC del CPS. Aclarando conceptos sobre el consumo y la producción sostenible" (PNUMA, 2010), del documento definiciones unificadas para la elaboración de documentos, manuales, guías y presentaciones (DNP, 2013), y de normas, entre otras.

- **Agricultura Sostenible:** Agricultura que garantiza la satisfacción de las necesidades nutricionales básicas de las generaciones actuales y futuras, y aporta diversos beneficios económicos, sociales y ambientales. Proporciona empleo duradero, ingresos suficientes y unas condiciones de vida y trabajo dignos para todos los involucrados en la producción agrícola. Mantiene y, siempre que es posible, mejora la capacidad productiva de la base de recursos naturales en su conjunto, y la capacidad de renovación de los recursos renovables, sin perturbar el funcionamiento de los ciclos ecológicos y los equilibrios naturales esenciales, ni destruir las características socioculturales de las comunidades rurales, ni contaminar el medio ambiente.

- **Bien.** Es un objeto tangible, almacenable o transportable (DNP, 2013).

- **Cadena de Valor.** Es la relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total (DNP, 2018).

- **Compras Sostenibles o Verdes.** Proceso mediante el cual las organizaciones satisfacen sus necesidades de bienes y servicios, utilizando sus recursos de manera eficiente a lo largo de toda su vida útil, de modo que se generen beneficios no solo para la organización sino también para la sociedad y la economía; minimizando al mismo tiempo los daños al ambiente, en busca de lograr el equilibrio adecuado entre los tres pilares del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental.

- **Consumidores.** Todo comprador de un bien o servicio en un comercio minorista, o todo usuario final que forme parte de la cadena de distribución de un bien o servicio.

- **Consumo.** Gasto efectuado durante un período determinado en bienes o servicios para satisfacer necesidades o deseos. También puede ser un proceso por el cual la sustancia de una materia prima, insumo o similar resulta consumida por completo, y se incorpora a otra, o se transforma en otro producto.

- **Consumo y Producción Sostenibles.** El uso de servicios y productos conexos, que den respuesta a las necesidades básicas y aporten mayor calidad de vida, reduciendo al mismo tiempo la utilización de recursos naturales y de materiales tóxicos al mínimo; así como las emisiones de desechos y de sustancias contaminantes durante el ciclo de vida del servicio o producto, con el fin de no poner en riesgo la satisfacción de las necesidades de las generaciones futuras.

- **De la Cuna a la Cuna.** El concepto promueve la idea de que los productos pueden ser diseñados, de tal modo que, al final de su vida útil, sean insumos de un nuevo producto. Puede tratarse de nutrientes biológicos que se reincorporen al agua o al suelo, sin depositar materiales sintéticos o toxinas, o de nutrientes técnicos que continúen circulando como materias puras y valiosas, en un ciclo industrial cerrado.

- **Declaración Ambiental.** Es un documento o informe normalizado que proporciona información cuantitativa y verificable sobre el desempeño ambiental de un producto, un material o un servicio.

- **Ecodiseño.** Diseño que busca reducir el impacto ambiental de los productos (incluido el consumo de energía) a lo largo de todo su ciclo de vida.

- **Ecoeficiencia.** Filosofía de gestión que alienta a las Empresas a buscar mejoras ambientales que produzcan, a su vez, beneficios económicos.

La ecoeficiencia se enfoca en las oportunidades de negocio, y permite a las Empresas asumir una mayor responsabilidad ambiental, aumentando su rentabilidad. Se trata de una contribución clave del mundo empresarial a la sostenibilidad de las sociedades.

- **Estilos de Vida Sostenibles.** Modo de vida obtenido por la presencia de bienes, servicios e infraestructura eficiente, así como por decisiones y acciones individuales que reducen al mínimo el uso de recursos naturales y la generación de emisiones, desechos y contaminación. La creación de estilos de vida sostenibles implica replantearnos modos de vida, hábitos de compra y la forma como organizamos la vida cotidiana. También exige modificar el modo de socialización, compraventa, educación y creación de identidad. Se trata de transformar la sociedad y de vivir en equilibrio con el entorno natural.

- **Gestión en el Ciclo de Vida.** Sistema de gestión de productos, cuya finalidad es minimizar las cargas socioeconómicas y ambientales asociadas al producto o a una cartera de productos de una organización durante su ciclo de vida y su cadena de valor, la cual respalda la asimilación de las políticas públicas adoptadas desde el gobierno por parte de las empresas. Lo que se obtiene haciendo que los enfoques de ciclo de vida sean operativos, así como a través de la mejora continua de los sistemas de productos.

- **Huella de Carbono.** Conjunto total de emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) provocadas por una organización, un evento o un producto. Con el fin de simplificar en la elaboración o presentación de informes, que a menudo se expresan en términos de cantidad emitida de dióxido de carbono o su equivalente en otros GEI.

- **Huella Ecológica.** Cantidad de tierra y agua productiva, desde el punto de vista biológico que necesita una persona, una población o una actividad, para producir todos los recursos que consume, y absorber los residuos que genera, utilizando la tecnología y las prácticas de gestión de recursos vigentes. Se mide en hectáreas mundiales (una unidad común que abarca la productividad media de toda la superficie terrestre y marítima, biológicamente productiva del mundo en un año

determinado). La huella ecológica de una persona o de un país, afecta a la superficie terrestre o marítima de todo el planeta.

- **Instrumentos Económicos.** Incentivo o desincentivo económico para actuar de forma acorde con los objetivos de una política. En el contexto del CPS, hay ejemplos tales como: la internalización completa de los costos, impuestos y tasas ambientales, las reformas fiscales ecológicas o la eliminación de las subvenciones perjudiciales para el medio ambiente.

- **Innovación.** Concepción e implantación de cambios significativos en el producto, el proceso, el marketing o la organización de la Empresa con el propósito de mejorar los resultados. Los cambios innovadores se realizan mediante la aplicación de nuevos conocimientos y tecnologías que pueden ser desarrolladas internamente, en colaboración externa o adquiridos mediante servicios de asesoramiento o por compra (UNED & OTRI, 2010).

- **Metodología del Marco Lógico.** Es el resultado de la aplicación de un método que contempla el análisis de problemas, objetivos, involucrados y alternativas, desarrollada por Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) y aplicada por agencias como USAID, dentro del marco de la planeación por objetivos (DNP, 2013).

- **Objetivos Específicos**. Son los medios cuantificables que llevarán al cumplimiento del objetivo central y se alcanzarán a través de las alternativas de solución. Así mismo, corresponden a los resultados específicos de las políticas, los programas, planes y proyectos. Los medios u objetivos específicos surgen de pasar a positivo las causas del problema (DNP, 2013).

- **Objetivo General.** Es la situación deseada para la población con relación al problema identificado. El objetivo general se origina al convertir en positivo el árbol del problema. Es decir, el objetivo general se originará al revertir la situación negativa identificada, o al convertir en positivo el problema central. (DNP, 2013).

- **Obsolescencia.** Consiste en la reducción de la vida útil de los productos ofrecidos en el mercado, logrando que su adquisición por parte del consumidor sea necesaria en tiempos cada vez más cortos, de manera tal que se acelera el ciclo de producción –consumo, pilar fundamental para el modelo de desarrollo. Esta aceleración en el consumo implica igualmente una aceleración en la dinámica de unas relaciones ambientales que se inscriben dentro de la problemática ambiental del planeta y que se encuentran interrelacionadas entre sí (Salazar, 2016).

- **Política Pública.** Mecanismo de intervención pública que recoge grandes consensos de qué y cómo cumplir los mandatos constitucionales y legales acordados por la sociedad. (DNP, 2013)

- **Producción.** Proceso de conversión de recursos en productos – que se pueden utilizar, ya sea bienes o servicios. La actividad económica de producción convierte determinados recursos, a los que denominamos insumos, en bienes y servicios nuevos, que llamamos productos, siguiendo un flujo con una duración determinada. La forma en que se lleva a cabo la producción depende de las tecnologías disponibles. Los procesos productivos pueden generar también productos no deseados, como desechos o residuos.

- **Productividad.** Rendimiento en términos de producción o servicios que deriva de los recursos aplicados por una empresa o una organización de servicios. Comúnmente se define en función del rendimiento de capital invertido o de las unidades de trabajo empleado[81].

- **Productores.** Fabricante o creador de bienes producidos para el consumo, o para un mercado específico. Por ejemplo, un productor asumirá la responsabilidad plena de producir o fabricar el producto, pero puede participar o no en su comercialización o venta.

81

https://sinergia.dnp.gov.co/Lists/Glosario%20MGA/DispForm.aspx?ID=81&ContentTypeId=0x0100151E7F1AB6A6844AB26F236DA71F8B59004E8EFB3F76CC0F459A95408E355BFE27

- **Producto.** Es el bien o servicio que se genera en un proceso y contribuye a la materialización de un objetivo específico del proyecto de inversión (DNP, 2013).

- **Productos Sostenibles.** Productos que incorporan criterios ambientales y sociales, y minimizan sus efectos a lo largo de todo su ciclo de vida, en toda la cadena de suministro, y con respecto a su entorno socioeconómico.

- **Problema.** Se define como una situación no deseada, es decir, una situación negativa que padece la comunidad en un momento determinado. Un problema no es la ausencia de su solución, sino un estado existente negativo (DNP, 2013).

- **Resultados.** Son los cambios en las condiciones del sujeto de beneficio enmarcadas en el objetivo general del proyecto, por efecto del consumo de los productos y el cumplimiento de los supuestos considerados en el mismo (DNP, 2013).

- **Sello Ambiental.** Son etiquetas ecológicas (ecoetiquetas), o certificaciones que se otorgan a productos que tienen un menor impacto sobre el ambiente; debido a que cumplen criterios ecológicos y permiten al consumidor diferenciarlos de otros similares en el mercado. Algunas consideran el análisis del ciclo de vida y otras están basadas en características más puntuales (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2014).

- **Sello Ambiental Colombiano (SAC).** Regulado mediante la Resolución 1555 de 2005, del MADS. Y lo define como ecoetiquetado de un instrumento económico que permite la incorporación de costos ambientales al establecer criterios que garantizan un mejor desempeño ambiental del producto respecto de aquellos sustitutos. Estos costos, causados por el deterioro ambiental generado por la producción de determinado bien o servicio, de otra manera habrían sido asumidos por la sociedad (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2014).

- **Servicio.** Es la prestación intangible y única que se produce y consume al mismo tiempo. Es no almacenable y no transportable (DNP, 2013).

- **Subproductos.** Productos secundarios en un proceso industrial, diferentes del producto o los productos principales. En comparación con estos últimos, los subproductos tienen un valor reducido y pueden ser desechados o vendidos, ya sea en su estado original o tras someterlos a un procesamiento posterior.

- **Transferencia de Tecnología.** Flujo de conocimientos, técnicas, experiencias e innovación, que tiene lugar entre diferentes interesados. a través de la asistencia, la inversión, la concesión de licencias, el comercio o la capacitación. Abarca también el proceso de aprendizaje para entender, utilizar y replicar la tecnología; incluida la capacidad para elegirla, adaptarla a las condiciones locales, e integrarla a las tecnologías del lugar.

Bibliografía

Abramovich, V. (2006). Una aproximación al enfoque de derechos en las estrategias y políticas de desarrollo. Revista de la CEPAL, 88, 35-50.

Amaya Navas, O. D. (2010). La Constitución Ecológica de Colombia. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Arellano Montoya, R. (2003). Género, medio ambiente y desarrollo sustentable: un nuevo reto para los estudios de género. *Revista de Estudios de Género* 17, 79-106.

CEPAL, & ACNUDH. (2016). Sociedad, derechos y medio ambiente: Estándares internacionales de derechos humanos aplicables al acceso a la información, a la participación pública y al acceso a la justicia. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40735/4/S1600931_es.pdf

Colciencias. (2 de octubre de 2019). La Ciencia en Cifras año 2017.

DANE. (2018). Encuesta Nacional de Presupuestos de los Hogares-ENPH 2016-2017. Bogotá.

DANE. (2019). Boletín Técnico. Cuenta Satélite Ambiental (CSA). 2017 provisional -2018 Preliminar. Bogotá.

DNP. (2013). Definiciones Unificadas para la Elaboración de Documentos, Manuales, Guías, Instructivos y Presentaciones. Bogotá D.C.: DNP.

DNP. (2014). Guía Metodológica para el Seguimiento y la Evaluación a las Políticas Públicas. Bogotá.

DNP. (2018). CONPES 3934. Política de Crecimiento Verde. Bogotá D.C.

DNP. (2018). Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores. Dirección de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas. pág. 77. Bogotá.: DNP.

DNP. (2018). Principales Retos de las Ciudades Colombianas al 2030. Bogotá.

Economistas sin Fronteras (2020). La economía circular: una opción inteligente. Dossieres EsF n.º 37, Primavera 2020. España. https://ecodes.org/images/Economi%CC%81a_Circular_de_alternativa_a_necesidad.pdf.

FENALCO. (2016). Estudio alimentación en los habitantes de Bogotá. Bogotá.

IDEAM. (2018). Variabilidad Climática y el Cambio Climático en Colombia. Bogotá.

Melero Aguilar, N. y Solís Esparrallagas, C. (2012). Género y medio ambiente. El desafío de educar hacía una dimensión humana del desarrollo sustentable. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales,* (8)2, 235-250.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2019). Radicado 2019113629-2-000. Respuesta al radicado 2019109054-1-000 del 29 de julio de 2019. Solicitud listado Sello Ambiental Colombiano – SAC. Bogotá D.C.

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2022). Plan Nacional de Negocios Verdes. https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/11/Actualizacion-Plan-Nacional-Negocios-verdes-2022-2030.pdf

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (2020) La ciencia en Cifras: minciencias.gov.co/la ciencia-en cifras/grupos. Diciembre 17 de 2020.

Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología, (septiembre 2020). Indicadores de Ciencia y Tecnología Colombiana. Pág. 236

ONU & CEPAL. (2018). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: Una Oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago.

ONU. (1987). Informe de la Comisión Mundial Sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, Nuestro Futuro Común.

ONU. (21 de octubre de 2015). Resolución 70/1 Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. 40. Nueva York, EE. UU.: ONU. Recuperado el 23 de mayo de 2019, de https://undocs.org/es/A/RES/70/1

ONU. (12 de mayo 2022). Objetivos de Desarrollo Sostenible. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/

otros., P. U. (2019). Encuesta de Percepción Ciudadana 2019. Bogotá Cómo Vamos. Bogotá.

PNUMA. (2010). El ABC del CPS. Aclarando Conceptos sobre el Consumo y la Producción Sostenible.

PNUMA. (2011). Hacía una Economía Verde. Guía para el desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza.

PNUMA. (2015). Estrategia Regional de producción y Consumo Sostenible (2014-2022) y su Plan de Acción 2015-2016.

PNUMA. (2016). Resolución 1/10.Diferentes visiones, enfoques, modelos e instrumentos para lograr la sostenibilidad ambiental en el contexto del desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza.

Pontificia Universidad Javeriana & otros. (2019). Informe de Calidad de Vida en Bogotá 2018. pág., 320. Bogotá.

Pontificia Universidad Javeriana & Otros. (2020). Encuesta de Percepción Ciudadana 2019. Bogotá.

Rico. (1998). Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo. CEPAL.

Salazar. (2016). La Obsolescencia: Un análisis desde una perspectiva ambiental. Tesis de grado. Universidad Nacional de Colombia.

Secretaría Distrital de Ambiente. (2019). Documento de diagnóstico identificación de factores estratégicos: Fase de Agenda Pública de Producción y Consumo Sostenible para Bogotá D.C. Bogotá D.C.: SDA.

Secretaria Distrital de Ambiente. (21 de octubre de 2019). http://ambientebogota.gov.co/es/web/ecodirectorio.

Secretaria Distrital de Ambiente. (21 de mayo de 2019). Indicadores Ambientales por Recurso natural. Observatorio Ambiental de Bogotá.

Secretaría Distrital de Ambiente. (29 de septiembre de 2019). Observatorio Ambiental de Bogotá.

Secretaría Distrital de Planeación. (2018). Guía para la Formulación e Implementación de Políticas Públicas. Bogotá.

Secretaría Distrital de Ambiente (2021). Guía distrital para la transición hacia modelos de negocio circular. Bogotá D.C.

Secretaría Distrital de Planeación. (2018). Guía de Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas. Bogotá.

Secretaría Distrital de Planeación. (2019). Boletín Estadístico, Dinámica Empresarial de Bogotá D.C. Bogotá.

Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios. (2017, 2018, 2019) Informe Nacional de Aprovechamiento.

SIMON GILBY, C. M. (2019). Sustainable Lifestyles Policy and Practice: Challenges and Way Forward. Japón.

UNED & OTRI. (2010). Resumen del Manual de Oslo sobre Innovación.

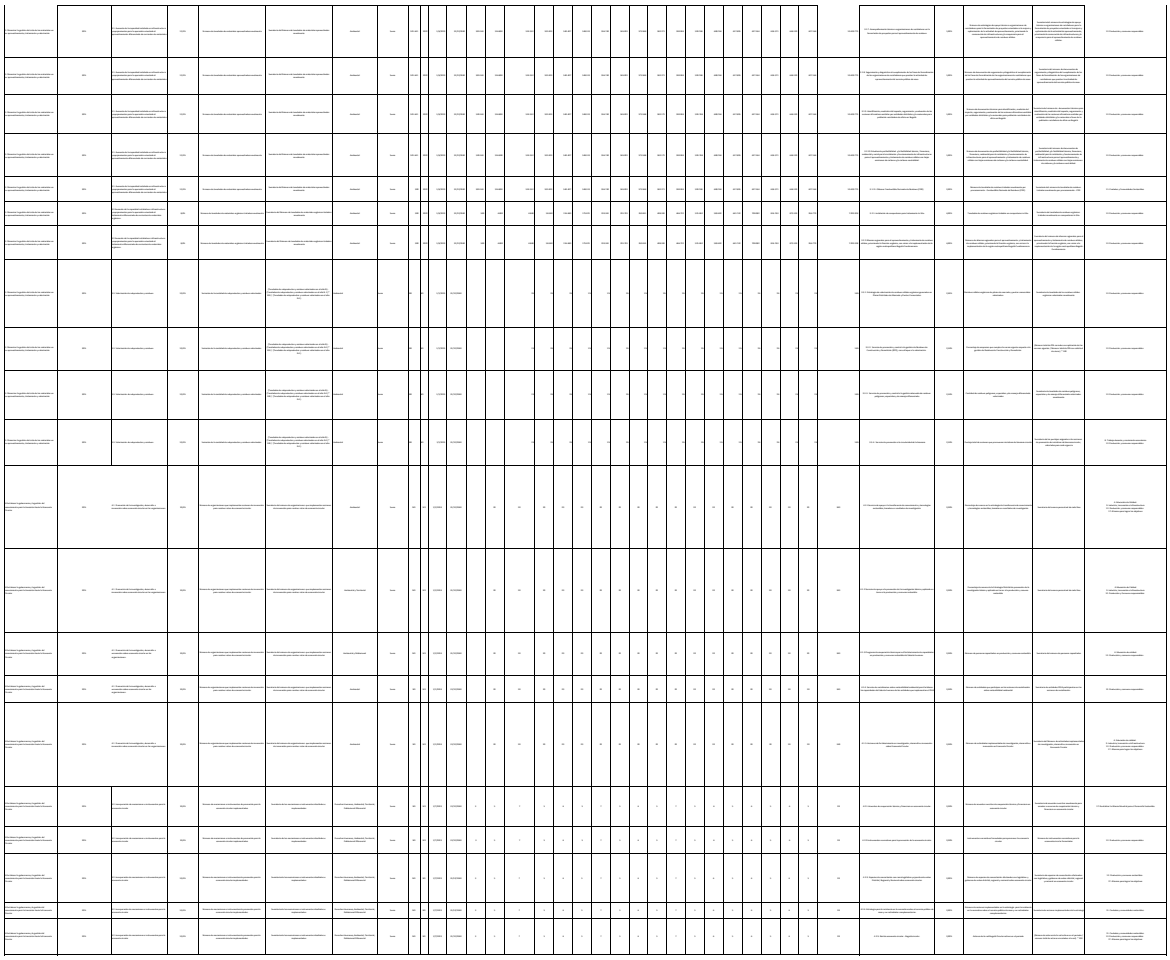
UPME. (2019). Informe de Registro de proyectos de Generación de Electricidad.

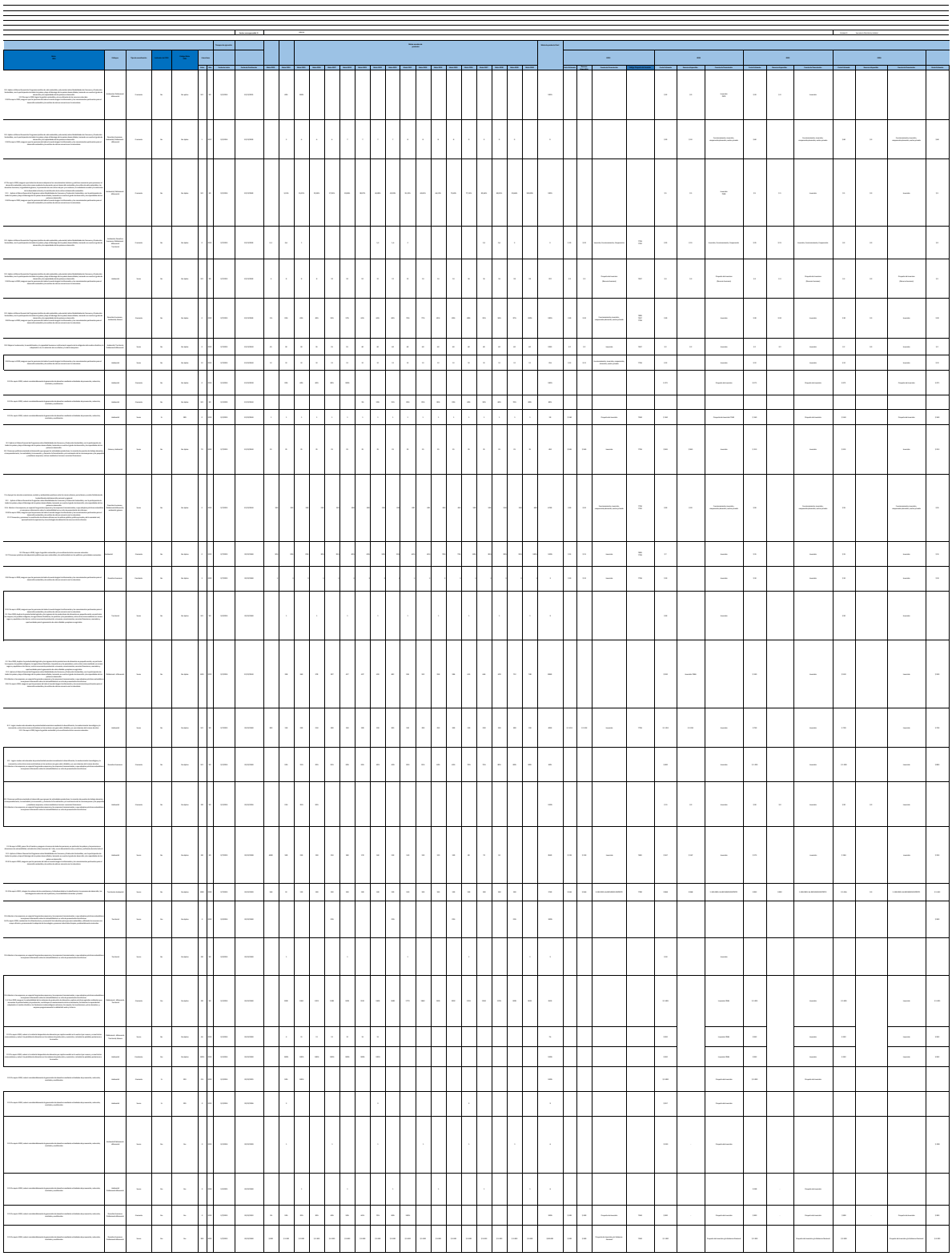
UAESP (2020) Propuesta Técnica para revisión y ajuste del PGIRS- Línea Base.

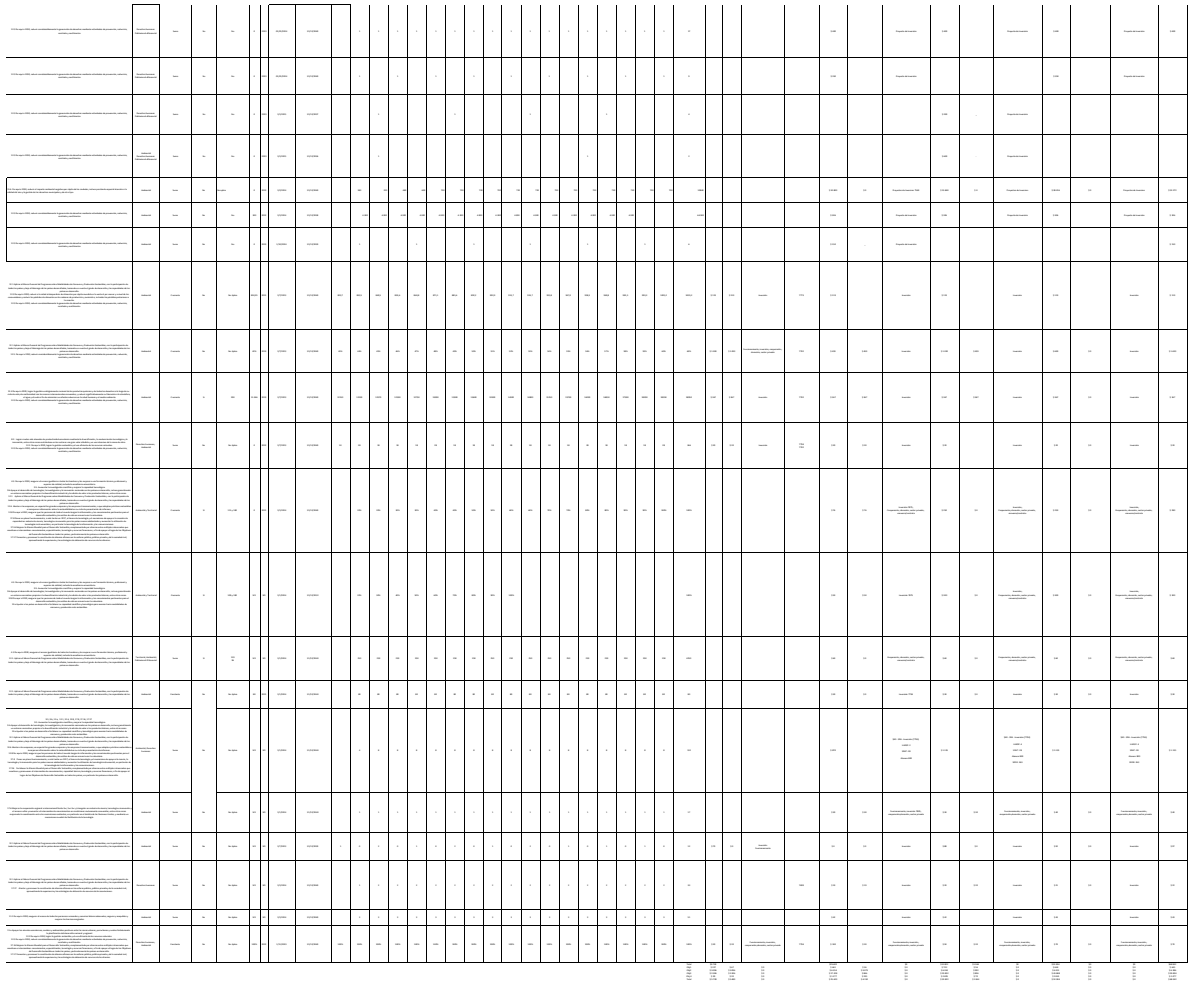
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C

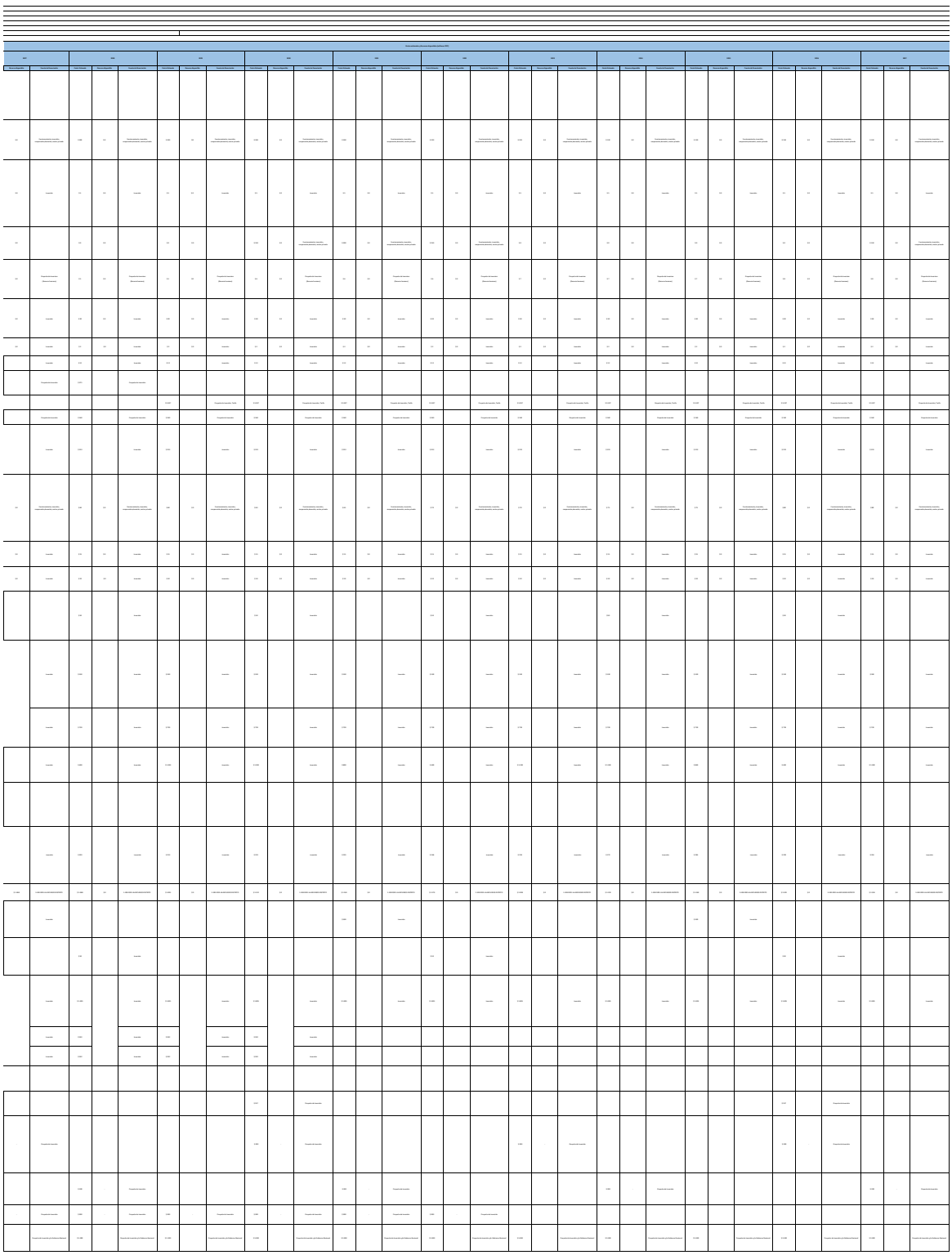
Consejo de Política Económica y Social del Distrito Capital (CONPES D.C)

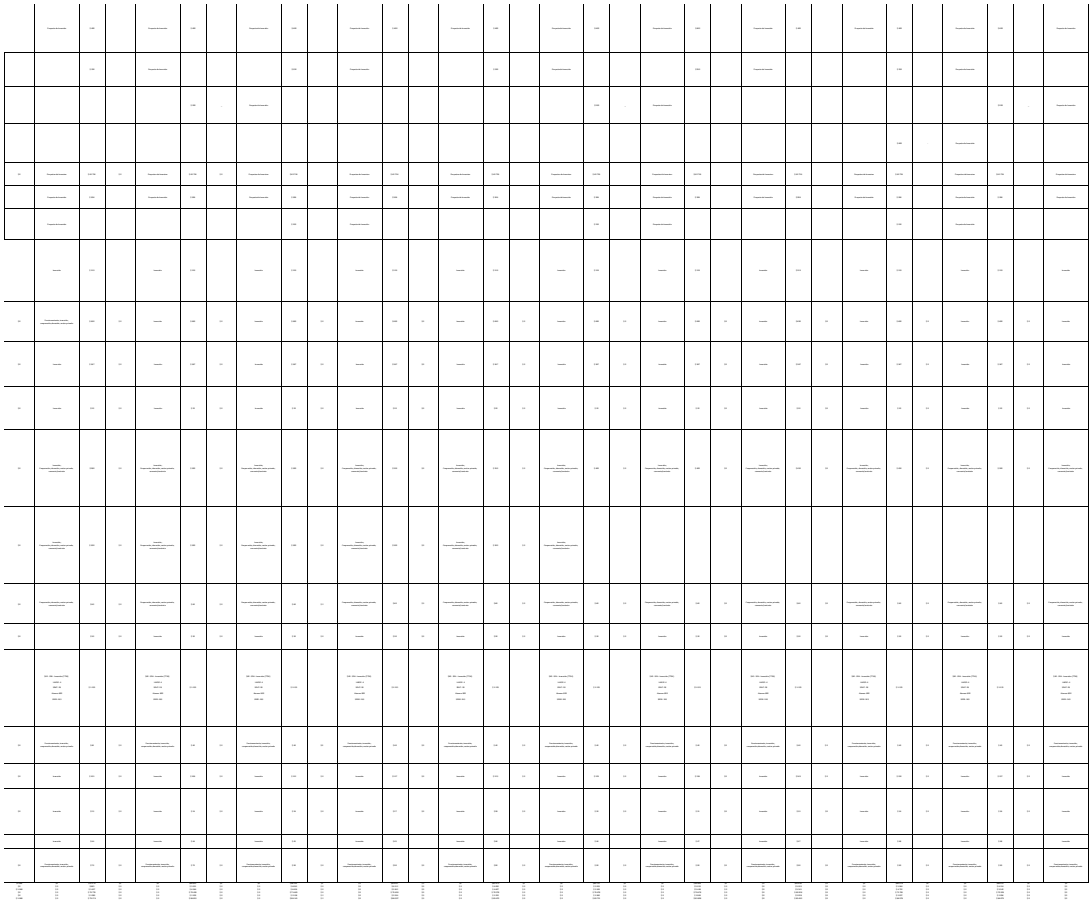
Anexo: Plan de Acción para la Política Pública Distrital de Economía Circular 2023-2040.

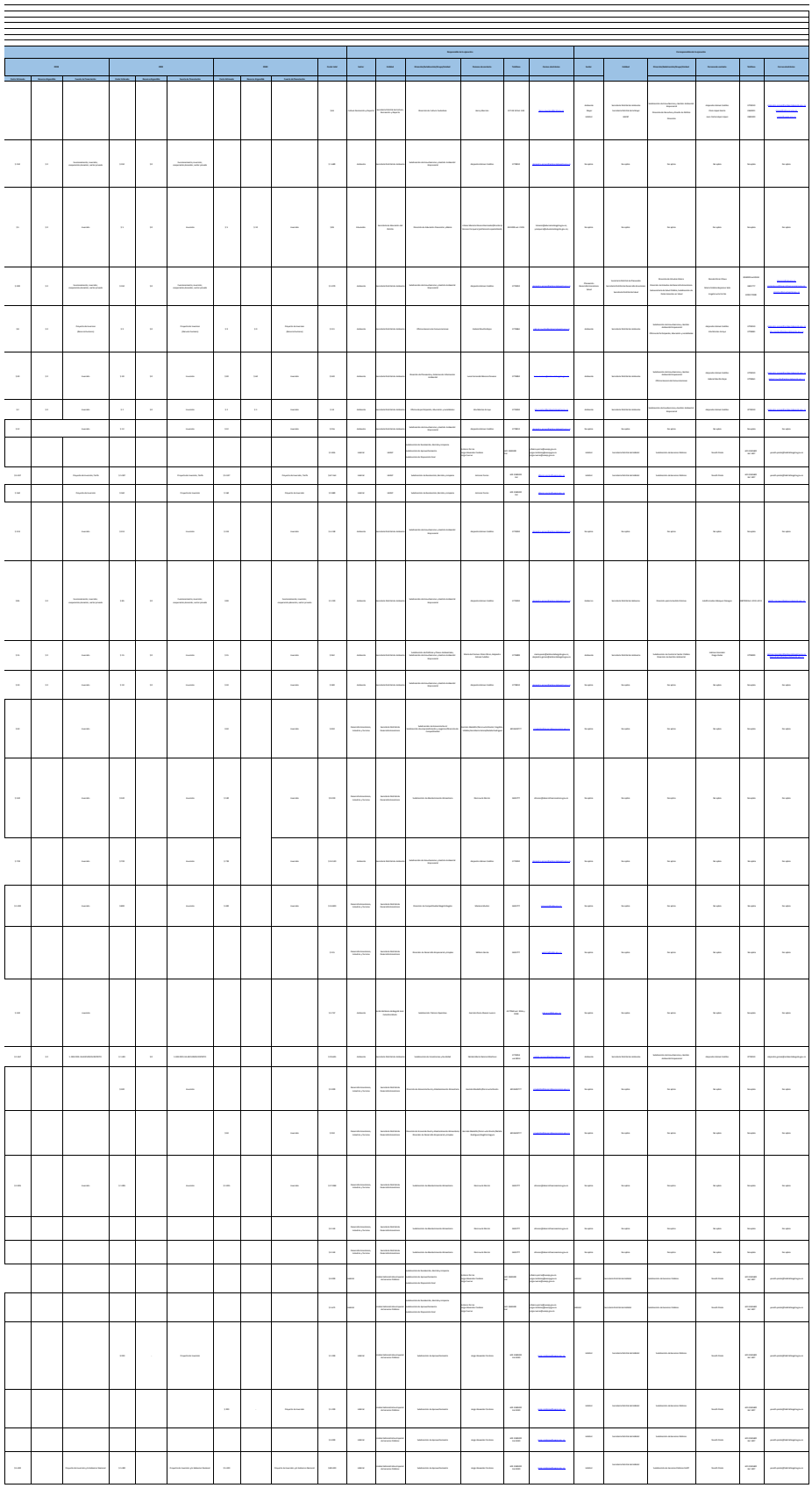


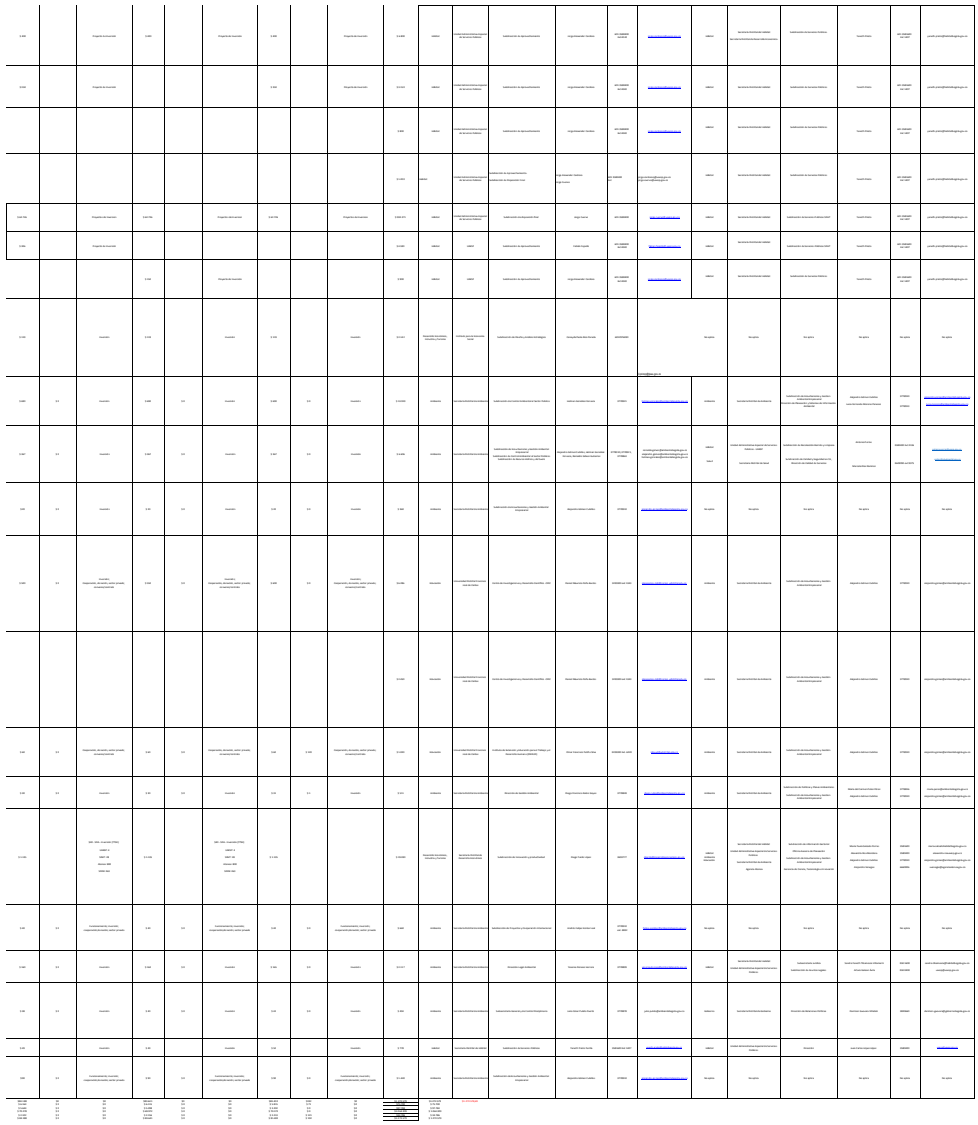












	FICHA TECNICA INDICADOR DE RESULTADO 1.1 Incorporación de Estilos de Vida Sostenible en la población de Bogotá	
Información general	***Nombre del indicador***	Índice de Estilos de Vida sostenible
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El índice de estilos de vida sostenible se relaciona directamente con el cambio cultural generado por las acciones realizadas por diversas entidades distritales respecto a 5 ámbitos o dominios (alimentación, ocio, vivienda, compras / consumo, movilidad), los indicadores de producto que se relacionan son: 1.1.1. Porcentaje de avance en el diseño y acompañamiento a la implementación del protocolo para la gestión de estrategias de cultura ciudadana para la transformación cultural en favor de estilos de vida sostenible. 1.1.2. Proyectos que incorporan la promoción de prácticas de los Estilos de Vida Sostenibles (EVS) 1.1.3. Porcentaje de Instituciones de Educación Distrital (IED) que desarrollan acciones de Estilos de Vida Sostenible (EVS) a través de sus proyectos Ambientales Escolares (PRAE) 1.1.4. Número de estudios de Estilos de Vida Sostenible en Bogotá D.C.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta*** — No aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No aplica
	Programa (PDD)	No aplica
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** — Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	La información que el indicador proporciona es la medición del avance en la incorporación de estilos de vida sostenible en la población de Bogotá conforme a las acciones adelantadas para generar el cambio cultural. El objetivo del indicador es aumentar las actividades que realizan las entidades distritales para modificar los patrones comportamentales de la población hacia estilos de vida sostenibles. De acuerdo al PNUMA-ONU el marco decenal en este tema guía a los países a: construir visiones compartidas de los estilos de vida sostenibles; integrar principios y prácticas de estilos de vida sostenibles en de todos los sectores de la sociedad; desarrollar herramientas e incentivos, proporcionando creación de capacidad; empoderar a los individuos para adoptar estilos de vida sostenibles en 5 ámbitos a través de educación, sensibilización y participación y medir los beneficios de acción dirigidos a estilos de vida: • Alimentación: Tipo de alimentos que se consumen, origen, proceso de producción, composición, tipo de empaque, transporte, desperdicio de alimentos. • Ocio: Uso del tiempo libre, formas de diversión, relajación y descanso, lugares que se frecuentan o visitan, actividades que se realizan, turismo. • Vivienda: Ubicación respecto a los sitios de estudio o trabajo, consumo de agua, energía y combustibles (gas, gasolina, madera, etc), uso de energías alternativas y renovables, generación y aprovechamientos de residuos - RCD, emisiones y vertimientos. • Consumo de bienes y servicios: Tipos de productos que se compran, tipo y cantidad de materiales usados en su producción, fabricante, lugar de fabricación, uso y reutilización y desecho, reciclaje de residuos, separación en fuente, puntos de recolección, disminución de productos de un solo uso, consumo o compra consciente. • Movilidad: Modos y medios de transporte utilizados, frecuencia de movilización y distancia de recorridos, infraestructura adecuada para facilitar la movilidad. El ENFOQUE del resultado es Ambiental porque pretende disminuir la presión sobre el ambiente ocasionada por los hábitos contaminantes de las personas y el de Derechos Humanos se relaciona con la capacidad de la persona humana para la toma de decisiones que aporte a la garantía del derecho a un ambiente sano.
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos; Ambiental
	Unidad de medida	Kilómetros — Toneladas — Programas — Personas Hectáreas — Habitantes — Acuerdos Documento — Estrategia Otro: X — Cuál? Porcentaje
	Periodicidad de medición	Mensual — Trimestral — Anual — Quinquenal Bimestral — Semestral — Bienal: X — Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 25,70% — Fecha de LB: 2019 — Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2.039
	Metas	Año 1: 2023 — 26% Año 2: 2024 — 28% Año 3: 2025 — 30% Año 4: 2026 — 33% Año 5: 2027 Año 6: 2028 — 32% Año 7: 2029 Año 8: 2030 Año 9: 2031 Año 10: 2032 Año 11: 34% — 2033 Año 12: 2034 Año 13: 2035 — 36% Año 14: 2036 Año 15: 38% — 2037 Año 16: 2038 — 40% Año 17: 2039 Año 18: 2040 — 40% Total Final
	Territorialización del indicador	Sí — No: X — Nivel: — Cuál?
	Metodología de medición	De acuerdo a los resultados de la Encuesta Bienal de Culturas (EBC) se calcula un **promedio del porcentaje de la población** que practica comportamientos relacionados con los Estilos de Vida Sostenible en cada uno de los 5 dominios. Los indicadores que se consideran para el cálculo son los resultados del porcentaje estimado de las siguientes preguntas de la versión de la encuesta 2019: (S1) Alimentación 113 y 114, (S2) Ocio 33 opciones parques y calles, (S3) Vivienda 37 j-k, 48 c-d-f, 49, 50, (S4) Compras 27, 28, 48 g, 51, 52 y (S5) Movilidad 35, 108. FORMULA: Índice de Estilos de Vida Sostenible = Sumatoria de los subíndices porcentuales / 5 = ∑ (subíndice alimentación + subíndice ocio + subíndice vivienda + subíndice compras o consumo + subíndice movilidad) / 5. Cada uno de los subíndices está dado como una cifra porcentual de la población, por tanto el índice calculado será el que resulta del promedio de los porcentajes parciales.
	Fuentes de información	Resultados publicados de la Encuesta Bienal de Culturas (EBC) que se realiza cada 2 años en Bogotá, y va dirigida a personas de 13 años en adelante que habitan la ciudad, la cual es aplicada por la Subdirección Observatorio de Culturas de la Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte
	Días de rezago	90
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente
Observaciones		El cálculo de la línea base se basa en la Encuesta Bienal de Cultura 2019 (SDCRD). Las metas están asociadas directamente al índice de capacidades en producción y consumo sostenible que se espera sea mínimo de 50 desde su construcción hasta el 2040, sin embargo se aclara que el índice no está construido por tanto la meta está sujeta a replanteamiento una vez se cuente con la herramienta. Se territorializa con el fin de generar la posibilidad de mapear la capacidad del Distrito por localidades lo que permite luego mejores elementos para la toma de decisión en la priorización de acciones de promoción y fortalecimiento en producción y consumo sostenible dependiendo los puntajes del índice.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.1. Protocolo para la gestión de estrategias de cultura ciudadana para la transformación cultural en favor de estilos de vida sostenible					
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance en el diseño y acompañamiento a la implementación del protocolo para la gestión de estrategias de cultura ciudadana para la transformación				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador del producto tiene una relación directa con el indicador de resultado (1.1. Incorporación de estilos de vida sostenible en la población de Bogotá), toda vez que a través del diseño y acompañamiento a la implementación del protocolo, la SDA fortalecerá sus capacidades para diseñar, ejecutar, monitorear, evaluar y ajustar estrategias de transformación de factores culturales asociados con prácticas de estilos de vida sostenibles (EVS), contribuyendo a la promoción de EVS en la población de Bogotá.				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	CulturaRecreaciónyDeporte		***Entidad***	Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Ambiente (Entidad)	Secretaría Distrital de la Mujer (Entidad)	Unidad Administrativa Especial de Servicios (Entidad)		
	Descripción del indicador	El indicador mide el avance en el diseño y acompañamiento a la implementación del protocolo, proceso que se realizará de forma colaborativa entre los equipos de la Secretaría Distrital de Ambiente y la Dirección de Cultura Ciudadana de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte. La implementación del protocolo estará a cargo del equipo de la política de producción y consumo sostenible con el acompañamiento de la Dirección de Cultura Ciudadana. El diseño y acompañamiento a su implementación estará dividido en dos fases: una primera fase de diseño que representa el 40% y la fase de acompañamiento para su implementación representa un 60%. El protocolo se configura como la base del Programa de Estilos de Vida Sostenibles a cargo de la Secretaría Distrital de Ambiente en la ficha (2.1.2)				
	Descripción del producto	En el Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) para la formulación de la política, se identificó como uno de los problemas críticos, la escasa adopción de hábitos culturales sostenibles. PRODUCTO: Este protocolo tiene como propósito principal ofrecer pautas y herramientas que aporten insumos para identificar y diagnosticar factores culturales que guíen el diseño e implementación de las estrategias contempladas en esta política, en cuya definición se involucren acciones dirigidas a promover cambios voluntarios en favor de estilos de vida sostenibles. El protocolo se puede entender como una caja de herramientas de tipo conceptual, práctica y metodológica, construida bajo el enfoque de cultura ciudadana, que le permitirá a la SDA fortalecer sus capacidades para diseñar, ejecutar, monitorear, evaluar y ajustar estrategias de transformación de factores culturales asociados con prácticas de estilos de vida sostenibles (EVS). El enfoque de cultura ciudadana enfatiza en la capacidad de auto transformación y transformación ciudadana, resaltando cuatro aspectos fundamentales: (i) La construcción individual y colectiva de la armonía entre las tres regulaciones: legal, moral y cultural para lograr la convivencia (ii):La educación y la cultura tienen un papel fundamental tanto para explicar la realidad que vivimos como para transformarla; (iii) Las personas tienen la capacidad de cooperar en la consecución de bienes colectivos y, (iv) El gobierno puede asumir un rol pedagógico proponiendo la participación voluntaria de la ciudadanía en la transformación de ciertos rasgos culturales que afectan el bienestar social, para lo cual se fundamenta en la gobernanza colaborativa enfocada en la responsabilidad de todos en la construcción de ciudad a través de la participación social y decisoria. El diseño y acompañamiento a su implementación estará dividido en dos fases. Una primera de diseño y co-creación que representa el 40% con la entrega del protocolo por parte de la SDCRD y la fase de acompañamiento para su implementación representa un 60%. Este acompañamiento consiste en guiar durante un año a la SDA para el uso de las herramientas que componen el protocolo. RESPONSABILIDAD: Para lograr dicho propósito la Dirección de Cultura Ciudadana de la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte - SDCRD es responsable del diseño de los elementos conceptuales y metodológicos del protocolo, así como de los procesos de transferencia de conocimientos para su apropiación y de acompañamiento en su implementación de acuerdo con los requerimientos de la SDA. CORRESPONSABILIDAD: Por su parte la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente participará de forma activa en la co-creación del protocolo, brindará soporte técnico sobre los ámbitos de los EVS en la fase de diseño, participará del proceso de transferencia del conocimiento y será responsable de la implementación del protocolo, con el acompañamiento de la Dirección de Cultura Ciudadana. La Secretaría Distrital de la Mujer desarrollará la asistencia técnica que permita la transversalización del enfoque de género en el protocolo de los EVS. La UAESP articipará en la co-creación del protocolo en el ámbito de Consumo en lo concerniente a la adecuada gestión de residuos para la adecuada separación en la fuente y presentación de materiales. El ENFOQUE del producto es Ambiental porque pretende disminuir la presión sobre el ambiente ocasionada por los hábitos contaminantes de las personas. El enfoque diferencial poblacional se relaciona con el diseño de acciones que se puedan canalizar hacia algunos grupos poblacionales. Finalmente, y en el marco del				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Incide indirectamente en el porcentaje de incorporación de estilos de vida sostenible en la población de Bogotá.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo sostenibles.	**Meta ODS**	12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas (estilos de vida sostenible y educación) sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.			
Medición	***Enfoque***	Ambiental, Poblacional-diferencial.				
	Fórmula de cálculo	(Acciones ejecutadas para el diseño y acompañamiento a la implementación del protocolo / Acciones programadas)*100				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Porcentaje				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal				
	Línea Base (LB)	LB ND; Fecha de LB ND; Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2024; Año Fin 2025				
	Metas	Año 1: 2023; Año 2: 40% 2024; Año 3: 100% 2025; Año 4: 2026; Año 5: 2027 Año 6: 2028; Año 7: 2029; Año 8: 2030; Año 9: 2031; Año 10: 2032 Año 11: 2033; Año 12: 2034; Año 13: 2035; Año 14: 2036; Año 15: 2037 Año 16: 2038; Año 17: 2039; Año 18: 2040; Final 100% Total				
	Territorialización del indicador	Sí; No X; Nivel: ; Cuál?				
	Metodología de medición	La medición al desarrollo de este producto se realizará a partir del seguimiento al cumplimiento de acciones definidas y concertadas entre el Grupo de Consumo Sostenible de la SEGAE/SDA y la DCC/SCRD para el diseño y acompañamiento a la implementación del protocolo de forma anual, a partir de la definición y concertación de un plan de acción para cada una de las vigencias proyectadas.				
	Fuentes de información	Secretaría Distrital de Cultura Recreación y Deporte. Informe de seguimiento al Plan de Acción construido				
	Días de rezago	30				
	Serie disponible	2024				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Henry Murrain				
	Cargo:	Dirección de Cultura Ciudadana				
	Entidad:	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte - SDCRD				
	Dependencia:	Dirección de Cultura Ciudadana				
	Correo electrónico:	henry.murrain@scrd.gov.co				
	Teléfono:	327 48 50 Ext. 548				
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Sonia Córdoba				
	Cargo	Directora de Planeación				
	Entidad	Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte - SDCRD				
Observaciones						

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.2. Programa de Estilos de Vida Sostenibles en Bogotá.

Información general	***Nombre del indicador***	Proyectos que incorporan la promoción de prácticas de los Estilos de Vida Sostenibles (EVS)
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre los proyectos que incorporen la promoción de prácticas de los EVS y el resultado 1.1. incorporación de EVS en la población de Bogotá es directa en tanto aporta a cuantificar las experiencias de implementación como base de la medición que desarrolla el índice de EVS.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta*** — No aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No aplica
	Programa (PDD)	No aplica
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** — Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Este indicador mide el número de proyectos que incorporan la promoción de los EVS en la población de Bogotá realizados por las entidades de la administración distrital. Los proyectos serán los elementos que constituyen el programa Distrital de EVS y estarán articulados al Protocolo de Estilos de Vida Sostenibles que diseñe la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte (ficha 2.1.1) Se entiende por proyecto a los planes, programas, proyectos, estrategias, acciones o campañas que sean planificados e implementados por las entidades para cumplir su misionalidad con vinculación directa de la ciudadanía y que incorporen la promoción de los EVS. La medición de la cantidad de proyectos corresponde a la vigencia de los planes de desarrollo, considerando que cada PDD establece acciones a implementar en 4 años.
	Descripción del producto	Partiendo de la problemática relacionada con la escasa adopción de hábitos culturales sostenibles identificada en el Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE); éste producto pretende desarrollar una oferta desde las entidades públicas para promover la adopción de estilos de vida sostenibles desde los proyectos desarrollados según la misionalidad. El PRODUCTO consiste en que las entidades de la administración distrital incluyan los EVS en la gestión que realizan directamente con la comunidad, sus usuarios y beneficiarios de los diferentes proyectos que desarrollan. Es una estrategia distrital de comunicación, sensibilización, publicidad, etc. que incorpora además la investigación, el desarrollo y la innovación, para incentivar la adopción de Estilos de Vida Sostenible. Coordinadamente cada entidad implementa acciones que promuevan cambios de los estilos de vida de las personas y hogares en Bogotá D.C. en la zona rural y urbana, relacionados con 5 ámbitos (alimentación, ocio, vivienda, compras/consumo y movilidad). La RESPONSABILIDAD para lograr dicho propósito es de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) coordinará y socializará con las diferentes entidades distritales la información correspondiente los EVS y el protocolo diseñado con la SDCRD, para que se incorporen en los proyectos relacionados con los servicios prestados a la ciudadania, y coordinadamente entre las entidades elaborarán un plan de trabajo anual; cada año se consolidará el número de proyectos que han involucrado prácticas asociadas a los EVS. Al interior de la SDA, la SEGAE articulará el programa, que se centraría en la inclusión de criterios de uno o más ámbitos de EVS en proyectos nuevos o existentes, que apunten a la capacitación e incorporación de EVS en la población de Bogotá, así mismo SEGAE impulsará los ámbitos de EVS en la ciudadanía y la empresa con el apoyo de la OPEL en sus acciones de educación ambiental y facilitando la participación de las comunidades en las localidades. La SDA solicitará información sobre las actividades relacionadas con los EVS a las entidades de la administración distrital como: * UD: Dentro del desarrollo del PIGA, se incorpora la promoción de algunos ámbitos de los EVS en la comunidad educativa, específicamente en el Programa Integral de Movilidad Sostenible. * IPES: Desarrollar actividades para promocionar algunos ámbitos de los EVS en la comunidad de comerciantes y visitantes de las plazas de mercado y locales comerciales administrados. * UAESP: Los equipos de gestión social de las diferentes áreas misionales pueden contribuir con la difusión del programa y desarrollar las acciones que se establezcan en el marco de los ámbitos de vivienda y consumo que se relaciones con la gestión de residuos domiciliarios. *SDS y Subredes Integradas de Servicios de Salud: se promoverán estilos de vida saludable incorporando los estilos de vida sostenible en las acciones, con enfoque de seguridad alimentaria y nutricional (ciudadanía alimentaria). En este producto la SDS aportará recursos técnicos respecto al posicionamiento del tema. * SDMovilidad: reporte de informe del estado de las políticas públicas, planes, programas y proyectos orientados a promover modos de transporte sostenible y movilidad de bajas y cero emisiones.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	1.1 Incorporación de estilos de vida sostenible en la población de Bogotá
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables — **Meta ODS** — 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. (2) Estilos de vida sostenible y educación. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos; Ambiental; Poblacional - diferencial
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de proyectos de entidades Distritales que incorporan la promoción de prácticas de EVS en la ciudadania.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: X (Cuál? Proyectos); Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 1 — Fecha de LB: 2017 — Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente / Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2.039
	Metas	Año 1: 2023 — Año 2: 3 — 2024 — Año 3: 6 — 2025 — Año 4: 6 — 2026 — Año 5: 6 — 2027 Año 6: 7 — 2028 — Año 7: 7 — 2029 — Año 8: 7 — 2030 — Año 9: 7 — 2031 — Año 10: 8 — 2032 Año 11: 8 — 2033 — Año 12: 8 — 2034 — Año 13: 8 — 2035 — Año 14: 9 — 2036 — Año 15: 9 — 2037 Año 16: 9 — 2038 — Año 17: 9 — 2039 — Año 18: 2040 — Final: 9 — Total
	Territorialización del indicador	Sí: X — No — Nivel: Localidad — Cúal?
	Metodología de medición	Cada año la SDA consolidará el reporte de las entidades distrtitales respecto a los proyectos realizados que incorporen la promoción de prácticas de los EVS y los registrará en un formato que creará para dicho fin.
	Fuentes de información	Entidades distritales. Informes anuales consolidados por la SDA con base en los reportes de las entidades que desarrollen acciones en las que se promueva alguno o varios de los ámbitos de los EVS, (SEGAE)
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.3 Instituciones de Educación Distrital que desarrollan acciones de Estilos de Vida Sostenible a través de sus Proyectos Ambientales Escolares									
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de Instituciones de Educación Distrital (IED) que desarrollan acciones de Estilos de Vida Sostenible (EVS) a través de sus proyectos Ambientales Escolares (PRAE)								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 1.1. Índice de Estilos de Vida sostenible, ya que con la incorporación de acciones de estilos de vida sostenible en los Proyectos Ambientales Escolares de las Instituciones de Educación Distrital, una parte de la población de Bogotá que corresponde a estudiantes de los colegios oficiales y sus familias, tendrían la opción de acceder a estilos de vida sostenible.									
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***	No Aplica					
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No								
	Programa (PDD)	No Aplica								
	Sector responsable	Educación				***Entidad***	Secretaría de Educación del Distrito			
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad		Entidad		Entidad				
	Descripción del indicador	Con este indicador se medirá el porcentaje de Instituciones de Educación Distrital (IED) que desarrollan acciones de EVS (Estilos de Vida Sostenible) a través de								
	Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE), se identificó como uno de los problemas críticos la insuficiente capacidad de los sistemas educativos de investigación e innovación para atender las necesidades de la economía circular en conocimiento y desarrollo tecnológico, así como la escasa adopción de hábitos culturales sostenibles. Con este producto se verificará que en los PRAE se contemple aspectos de EVS (Estilos de Vida Sostenible) en cualquiera de los 5 ámbitos (alimentación, vivienda, bienes y servicios, transporte y ocio sostenibles) o en la línea de consumo responsable, la SED aportará a la inclusión de estos aspectos a través de la realización de talleres, guías y/o eventos dirigidos a docentes y/o estudiantes del PRAE. El objetivo del producto es cualificar a la comunidad educativa en Bogotá donde se forma a las primeras generaciones, niños, niñas, adolescentes y jóvenes para lograr el cambio de hábitos y la adopción de los EVS. Se define como producto "Instituciones de Educación Distrital (IED) que desarrollan acciones de EVS (Estilos de Vida Sostenible) a través de sus Proyectos Ambientales Escolares (PRAE)". Según el Programa de la ONU para el Medio Ambiente se consideran estilos de vida sostenibles aquellas formas de vida, elecciones y comportamientos sociales que minimizan su impacto al medio ambiente (uso de recursos naturales, emisiones de CO2, residuos y contaminación), y favorecen un desarrollo socioeconómico equitativo y una mejor calidad de vida para todos. En este sentido uno de los grandes desafíos para el sector educativo es lograr educar a los niños, jóvenes y adolescentes en la adopción de estilos de vida sostenibles que a su vez se vean reflejados en hábitos de consumo responsable. Responsabilidad: La responsabilidad para lograr el indicador de producto, le corresponde a la Dirección de Educación Preescolar y Básica de la Secretaría de Educación del Distrito. La SED realizará las gestiones necesarias a fin de lograr articulación con otras entidades distritales, que de acuerdo con su misionalidad puedan contribuir en la socialización de orientaciones sobre EVS a las IED. Enfoques: El resultado del producto se aborda desde el enfoque ambiental, dado su impacto en el fortalecimiento de los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE)								
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta a la meta en la cantidad de ciudadanos que adopten estilos de vida sostenibles								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	4. Educación de calidad. 12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos							
Medición	***Enfoque***	Ambiental; Poblacional-diferencial								
	Fórmula de cálculo	Instituciones de Educación Distrital (IED) que desarrollan acciones de EVS a través de sus proyectos Ambientales Escolares (PRAE) / Total de las Instituciones Educativas Distritales con PRAE)*100								
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Porcentaje								
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal								
	Línea Base (LB)	LB ND; Fecha de LB ND; Fuente LB: Secretaría de Educación Distrital; Dirección de Educación Preescolar y Básica								
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024; Año Fin 2.040								
	Metas	Año 1: 2023 5,51%; Año 2: 2024 11,02%; Año 3: 2025 22,04%; Año 4: 2026 27,55%; Año 5: 2027 33,06% Año 6: 2028 38,57%; Año 7: 2029 44,08%; Año 8: 2030 49,59%; Año 9: 2031 55,10%; Año 10: 2032 60,61% Año 11: 2033 66,12%; Año 12: 2034 71,63%; Año 13: 2035 77,13%; Año 14: 2036 82,64%; Año 15: 2037 88,15% Año 16: 2038 93,66%; Año 17: 2039 100,00%; Año 18: 2040 100,00%; Final Total								
	Territorialización del indicador	Sí X; No; Nivel: Localidad; Cuál?								
	Metodología de medición	Se contemplaran dos variables, la primera de ellas será la Sumatoria de instituciones de Educación Distrital (IED) que desarrollan acciones de EVS (Estilos de Vida Sostenible a través de sus proyectos Ambientales Escolares (PRAES) a través de las vigencias evaluadas reportadas por los informe de gestión de la SED y los reportes de las entidades que en su momento aporten con estrategias que le permitan a las IED desarrollar acciones de EVS. La segunda variable corresponderá a la sumatoria de Instituciones de Educación Distrital (IED) que se encuentren activas en el año evaluado, dado que es un indicador porcentual, se dividirá el resultado de la primera variable en el resultado de la segunda variable y se multiplicará por 100%								
	Fuentes de información	Informe de Gestión de la SED								
	Días de rezago	60								
	Serie disponible	2024								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Liliana Marcela Álvarez Bermúdez								
	Cargo:	Directora Dirección de Educación Preescolar y Básica								
	Entidad:	Secretaría de Educación del D.C.								
	Dependencia:	Dirección de Educación Preescolar y Básica								
	Correo electrónico:	lalvarez@educacionbogota.gov.co								
	Teléfono:	3241000 ext. 2109								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Juan Sebastián Contreras Bello								
	Cargo	Jefe oficina Asesora de Planeación								
	Entidad	Secretaría de Educación del D.C.								
Observaciones										

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.1.4. Estudio septenal de la aplicación de Estilos de Vida Sostenible en Bogotá D.C.

Información general	***Nombre del indicador***	Número de estudios de Estilos de Vida Sostenible en Bogotá D. C.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre los estudios de los Estilos de Vida Sostenible (EVS) y el 1.1 Incorporación de Estilos de Vida Sostenible en Bogotá es directa pues estos permitirán identificar y realizar un seguimiento de la investigación enfocada a los diferentes sectores sociales y poblacionales de Bogotá.
	Indicador del PDD	NO — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad***: Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Planeación (Entidad); Secretaría Distrital de Salud (Entidad); (Entidad); (Entidad)
	Descripción del indicador	Para el desarrollo del estudio de EVS se requiere la estructuración de diferentes fases como: planeación, levantamiento línea base, establecimiento de indicadores, definición del índice de EVS, recomendaciones para fortalecer los EVS y publicación y socialización del estudio.
	Descripción del producto	**En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE)**, se identificó como uno de los problemas críticos, la disponibilidad de información como requerimiento para la toma de decisiones relevantes, medibles y adecuadas; y se relacionó con la escasa adopción de hábitos culturales sostenibles, por ello se prevé realizar un estudio que funcione como línea base y seguimiento del cambio en la incorporación de los EVS en Bogotá D. C. para suplir esta necesidad de información. **El PRODUCTO** a obtener es el estudio septenal de EVS y hábitos de consumo el cual tiene por objeto evaluar las condiciones reales existentes en Bogotá (urbano y rural). Sobre sus conclusiones se podrá enfocar la estrategia de educación y sensibilización de la población. La periodicidad del estudio también permite evaluar la efectividad de las acciones implementadas durante cada septenio. Así mismo, involucra los indicadores de Desarrollo Sostenible que deben ser reportados por la ciudad y el país. Los tres estudios a realizar son: 1 – Línea base: definición de la línea base con información disponible en las entidades y organizaciones, recolección y análisis de datos y socialización de resultados. Años 1 - 3. Producto específico: Documento de línea base 2 - Condiciones de los EVS en Bogotá D.C. Años 8 - 10. Producto específico: Documento de Estudio de Estilos de vida sostenible y hábitos de consumo 3 - Condiciones de los EVS en Bogotá D.C: Años 15 - 17. Producto específico: Documento de Estudio de Estilos de vida sostenible y hábitos de consumo. El desarrollo se haría en tres fases que se medirán de la siguiente manera: a) Planeación, definición del alcance del estudio y contratación (30%) b) Recolección, compilación y sistematización de la información (30%) c) Consolidación de información, identificación de estrategias para fortalecer los EVS, elaboración del documento, publicación y socialización del estudio (40%). **La RESPONSABILIDAD** para lograr dicho propósito la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) realizará inicialmente una línea base de información de prácticas basadas en los estilos de vida sostenibles en la ciudadanía, y posteriormente dos estudios cada 7 años sobre los EVS, que permitirá identificar cómo se encuentra Bogotá con relación al consumo sostenible y los hábitos que poseen los ciudadanos, para así poder determinar las prácticas que se deben promocionar con el fin que los ciudadanos tengan disponible la información y conocimientos para la realización de sus actividades cotidianas que generen un mínimo impacto ambiental negativo en los ecosistemas de la ciudad. Y una vez se cuente con los estudios finalizados se socializará a la comunidad.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	1.2. Desarrollo de conocimiento y competencias para la producción y el consumo sostenible: A partir del estudio de EVS se aportan 3 investigaciones
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12 Producción y consumo responsables — **Meta ODS**: 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo: (2) estilos de vida sostenible y educación
Medición	***Enfoque***	Ambiental; Derechos humanos; Poblacional-diferencial, Territorial
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de estudios de los Estilos de Vida en Bogotá D.C
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X (Cuál? Estudios); Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 0; Fecha de LB: 2022; Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente — Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: 2.039
	Metas	Año 1: 0,3 (2023); Año 2: 0,6 (2024); Año 3: 1 (2025); Año 4: (2026); Año 5: (2027) Año 6: (2028); Año 7: (2029); Año 8: 1,3 (2030); Año 9: 1,6 (2031); Año 10: 2 (2032) Año 11: (2033); Año 12: (2034); Año 13: (2035); Año 14: (2036); Año 15: 2,3 (2037) Año 16: 2,6 (2038); Año 17: 3 (2039); Año 18: (2040); Final: 3 Total
	Territorialización del indicador	Sí; No X; Nivel: Distrito; Cúal?
	Metodología de medición	La Secretaría Distrital de Ambiente realizará la revisión de los documentos de estudios de Estilos de Vida Sostenible realizados y contabilizará la cantidad de los que
	Fuentes de información	Documentos de los estudios de Estilos de Vida Sostenible realizados por la Secretaría Distrital de Ambiente
	Dias de rezago	30
	Serie disponible	2023
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente
Observaciones	*Para determinar los cambios en los patrones de estilos de vida se recomienda evaluar la conformación de un grupo de control de población que sea representativo estadísticamente, que sea un referente de comportamiento en un mismo grupo poblacional, a través de la aplicación de una encuesta periodica de al menos 7 años*	

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1.2. Actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	Indicador de resultado está relacionado indirectamente con indicadores de producto en los que se involucran diversos actores de la economía circular: 1.2.1. Número de acciones de comunicación y socialización articuladas a la economía circular. 1.2.2. Porcentaje de avance en el diseño e implementación de una sección de información virtual para la economía circular. 1.2.3. Número de acciones de educación ambiental en la temática de producción y consumo sostenible. 1.2.4. Número de sesiones de transferencia de conocimiento para la construcción sostenible.
	Indicador del PDD	NO — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Para aumentar la coordinación **se informará a los diferentes actores: públicos, privados y comunitarios acerca de la economía circular,** para fortalecer sus capacidades, y a nivel institucional evaluar el personal capacitado, y las entidades que empleen criterios de sostenibilidad en su contratación, así como el desarrollo de iniciativas de investigación orientadas a la producción y consumo sostenible que permita el traslapamiento de territorialidades, jurisdicciones desde el distrito y a través de las acciones de **socialización e información al consumidor responsable**, así como la **información de economía circular,** que permitan desarrollar estas capacidades en los diferentes sectores, económicos y empresariales; a nivel social, organizacional y comunitario dirigidos hacia la población en general, por medio de estímulos y el desarrollo de capacidades en los sectores sociales empresarial y comunidad en general **hacia la economía circular,** que lleve a generar redes desde un enfoque poblacional-diferencial y territorial que cobije sectores en condiciones de vulnerabilidad afectados principalmente en las dinámicas de la economía lineal, de manera que puedan avanzar hacia la economía circular considerando los principios de ésta (Preservar y mejorar el capital natural, Optimizar el uso de los recursos y Promover la eficacia de los sistemas). Este indicador se encuentra también como cumplimiento a las meta ODS 17.18 (Para 2030, mejorar la prestación de apoyo para el fomento de la capacidad a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, con miras a aumentar de forma significativa la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de alta calidad desglosados por grupos de ingresos, género, edad, raza, origen étnico, condición migratoria, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.) y 17.19 (Para 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir progresos logrados en materia de desarrollo sostenible y que complementen los utilizados para medir el producto interno bruto, y apoyar el fomento de la capacidad estadística en los países en desarrollo.)
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos; Ambiental; Territorial; Poblacional-Diferencial
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: X
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 0; Fecha de LB: 2022; Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente — SEGAE
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2040**
	Metas	Año 1: 200 (2023); Año 2: 494 (2024); Año 3: 518 (2025); Año 4: 544 (2026); Año 5: 571 (2027) Año 6: 600 (2028); Año 7: 630 (2029); Año 8: 661 (2030); Año 9: 694 (2031); Año 10: 729 (2032) Año 11: 766 (2033); Año 12: 804 (2034); Año 13: 844 (2035); Año 14: 886 (2036); Año 15: 931 (2037) Año 16: 977 (2038); Año 17: 1026 (2039); Año 18: 1073 (2040); Final: 12948 Total
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cuál?
	Metodología de medición	Se contabiliza el número de personas que hacen parte de instituciones, empresas, comunidades o individuos que se informan para la participación activa en economía circular. Unidad de medida: Número de personas que participan en economía circular. Los formatos de reporte estarán a cargo de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) solicitados a la Oficina Asesora de comunicaciones, Dirección de Planeación y Sistemas de Información ambiental y SEGAE Fórmula de cálculo: Sumatoria de personas que participan en actividades de información de economía circular.
	Fuentes de información	Memorando interno remitido por las áreas relacionadas con cada uno de los productos
	Días de rezago	90
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones		

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.1 Servicio de comunicación y socialización de información sobre economía circular

Información general	***Nombre del indicador***	Número de acciones de comunicación y socialización articuladas a la economía circular
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona indirectamente con el indicador de resultado 1.2 Número de actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del	Entidad / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Este indicador mide el número de acciones de comunicación producidas para divulgar información sobre consumo responsable y ecomomía circular, en este sentido por acción de comunicación y socialización se entiende lo siguiente: la producción y difusión de piezas de comunicación, material pedagógico y divulgativo sobre los procesos y experiencias de investigación, actividades de producción, consumo y estilos de vida sostenibles, generalidades sobre productos de consumo masivo y otra información que le permita al consumidor adquirir criterios para la elección de bienes o servicios desde el punto de vista ambiental. En tal sentido, una nota de prensa, un video, un programa radial, un programa de televisión, una acción desde el gobierno en línea, publicaciones en el portal web, información en el Observatorio Ambiental de Bogotá (http://oab.ambientebogota.gov.co/politica-de-produccion-sostenible-para-bogota-d-c/), una cartilla, piezas en redes sociales, promoción en medios de comunicación, entre otros puede ser considerado como una acción de comunicación. Además se deben generar espacios de coordinación interinstitucional con diferentes entidades de la administración distrital para divulgar información de interés en torno a la producción sostenible, el consumo y las compras responsables y la economía circular.
	Descripción del producto	En el Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se identificaron como problemáticas la deficiencia en el flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normatividad y la desarticulación de los sectores académico, empresarial, gubernamental y la ciudadanía, por lo cual, las acciones de comunicación constituyen una serie de actividades institucionales dirigidas a la generación de espacios, mecanismos de comunicación y acceso a la información asociados a la economia circular. El producto comprende los siguientes elementos: 1. Piezas gráficas y audiovisuales, comunicados de prensa o notas escritas para ser divulgadas a través de los canales de comunicación interna y externa de la Secretaría de Ambiente. 2. Información en medios comunitarios y masivos sobre los planes, proyectos y campañas relacionadas con economía circular y la producción y consumo sostenible. Esta información puede ser publicada a través de una nota escrita, en video o gráfica. 3. Acciones interinstitucionales para la difusión conjunta de actividades programas y eventos desarrollados en torno a los estilos de vida sostenibles, producción y consumo sostenibles y economía circular. La responsabilidad para lograr este propósito es de la Oficina Asesora de Comunicaciones, sin embargo es necesaria la corresponsabilidad de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial y la Oficina de Participación, Educación y Localidades, en la entrega de información para el desarrollo de las acciones de comunicación. El enfoque para abordar este producto es ambiental porque se busca que los ciudadanos tengan información ambiental oportuna que les permita tomar mejores decisiones y contribuir así con su estilo de vida sostenible transitar hacia el modelo de economía circular.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	La meta de resultado a la que aporta es al número de personas que se informa sobre economía circular
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables — **Meta ODS**: 12.1 Aplicar el Marco Decenal (1 Información al consumidor) de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de acciones de comunicación y socialización articuladas a la economía circular
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X — Toneladas; Habitantes; Estrategia — Programas; Acuerdos — Personas — Cuál? Acciones de comunicación
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral — Trimestral; Semestral — Anual X; Bienal — Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB ND — Fecha de LB ND — Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2023 — Año Fin 2040
	Metas	Año 1: 6 (2023) — Año 2: 8 (2024) — Año 3: 8 (2025) — Año 4: 8 (2026) — Año 5: 10 (2027) Año 6: 10 (2028) — Año 7: 10 (2029) — Año 8: 12 (2030) — Año 9: 12 (2031) — Año 10: 12 (2032) Año 11: 14 (2033) — Año 12: 14 (2034) — Año 13: 14 (2035) — Año 14: 16 (2036) — Año 15: 16 (2037) Año 16: 16 (2038) — Año 17: 18 (2039) — Año 18: 18 (2040) — Final: 222 Total
	Territorialización del indicador	Sí; No X — Nivel: — Cúal?
	Metodología de medición	La Oficina Asesora de Comunicaciones con el apoyo de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial revisarán y registrarán las acciones de comunicación realizadas.
	Fuentes de información	Historial de publicaciones en la página web y en redes sociales, canales internos como correo y carteleras digitales, informes de gestión de la Secretaría Distrital de Ambiente y registros en los medios de comunicación que reposan en drive de la Oficina Asesora de Comunicaciones.
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2023
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Gabriel Murillo Rojas
	Cargo:	Jefe de la Oficina Asesora de Comunicaciones
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Oficina Asesora de Comunicaciones
	Correo electrónico:	gabriel.murillo@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778861
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.2. Información virtual para la Economía Circular	
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance en el diseño e implementación de una sección de información virtual para la economía circular
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona indirectamente con el indicador de resultado 1.2 Número de actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular
	Indicador del PDD	No / ***Código Meta PDD*** / No Aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No Aplica
	Programa (PDD)	No Aplica
	Sector responsable	Ambiente / ***Entidad*** / Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Este indicador mide el avance en las fases necesarias para la estucturación e implementación de una sección de información virtual para la Economía Circular en el portal Web de la Secretaría Distrital de Ambiente - SDA, para lo que se contemplan 5 fases: Fase 1: Definición de condiciones técnicas, clasificación de la información que contendrá e la sección de información virtual, plan de trabajo y alcance. Producto específico: Documento. (5%) - Año 1 Fase 2: Compilación de información base y diseño de contenidos. Producto específico: Documento. (10%) - Año2 Fase 3: Diseño de la sección de información virtual (creación de estructura, submenús, pestaña, etc) y cargue de información de acuerdo a la metodología del Portal Web de la SDA (20%) - Año 2 Fase 4: Publicación: Puesta en producción, con acceso a la ciudadanía al ingresar al Portal Web de la SDA. Producto específico: sección de información virtual funcionado. (10%). - Año 3 Fase 5: Implementación: Actualizacion anual de información sobre Economía Circular: Producto específico: sección de información virtual actualizado anualmente. (55%)
	Descripción del producto	De acuerdo al Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE), como respuesta al factor estratégico que indica una deficiencia en el flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normatividad, e la sección de información virtual de información sobre economía circular consiste en utilizar el Portal Web de la SDA para la publicación de información relacionada con avances tecnológicos, alternativas de gestión sostenible empresarial, buenas prácticas, indicadores de sostenibilidad, innovaciones, investigaciones adelantadas por la academia y otras instituciones, normatividad, características generales de productos de consumo, subproductos y residuos que se ofertan y demandan, materiales sostenibles sustitutos de otros contaminantes, etc. Este producto tiene por objeto aportar a la solución de problemáticas como la deficiencia en el flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normatividad, asi como el desconocimiento de los consumidores de cómo se fabrican y comercializan los artículos que ofrece el mercado y sus efectos ambientales. La producción documental de este producto acogerá el Acuerdo 381 de 2009 y las disposiciones reglamentarias respecto al lenguaje incluyente. Respecto a las responsabilidades de la Secretaría Distrital de Ambiente para la puesta en marcha de la sección de información virtual, se concertan las siguientes: Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental (DPSIA): En el marco de la metodología establecida para la operación del Portal Web de la SDA realizará el diseño y desarrollo de la estructura de la sección de información virtual, de acuerdo a los insumos que entregue la SEGAE para ello. Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE): Estará a cargo de establecer la información que se desea dar a conocer a través del Portal Web de la SDA y de la respectiva actualización en el periodo que se determine para ello. Dado que la información facilitará a las personas, empresas, investigadores, consumidores y otras partes interesadas la implementación de modelos de economía circular y la producción y el consumo sostenibles, la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial debe definir los contenidos de la sección de información virtual. Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC): Realizará la corrección de estilo de los contenidos definidos por SEGAE, diseño de piezas gráficas, publicación y actualización de contenido en la sección destinada para esto. El enfoque de este producto es de derechos humanos, ambiental y de género, dado que la información propende por avanzar hacia la promoción, protección, garantía, y respeto de los derechos colectivos y del principio de sostenibilidad ambiental como requisito para garantizar la vida a futuro. De manera que a través del conocimiento las personas puedan actuar con autonomía en pro de la calidad ambiental, la ecoeficiencia y la armonía socioambiental; el enfoque de género se relaciona con el uso de lenguaje incluyente.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Se contabiliza el número de personas que accede a la información de la sección de información virtual obteniendo información para la participación activa en producción y consumo sostenible
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y Consumo Responsables / **Meta ODS** / 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos; Ambiental; Género
	Fórmula de cálculo	(Porcentaje de avance de la sección de información virtual / Porcentaje anual programado) * 100
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X (Cuál? Porcentaje) / Toneladas; Habitantes; Estrategia / Programas; Acuerdos / Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral / Trimestral; Semestral / Anual X; Bienal / Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 0 / Fecha de LB: 2022 / Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 / Año Fin: **2040**
	Metas	Año 1: 5% 2023 / Año 2: 35% 2024 / Año 3: 45% 2025 / Año 4: 49% 2026 / Año 5: 53% 2027 Año 6: 57% 2028 / Año 7: 61% 2029 / Año 8: 65% 2030 / Año 9: 69% 2031 / Año 10: 73% 2032 Año 11: 77% 2033 / Año 12: 81% 2034 / Año 13: 85% 2035 / Año 14: 88% 2036 / Año 15: 91% 2037 Año 16: 94% 2038 / Año 17: 97% 2039 / Año 18: 100% 2040 / Final: 100% Total
	Territorialización del indicador	Sí / No X / Nivel: / Cúal?
	Metodología de medición	La Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial avanzará en el cumplimiento y reporte de las fases 1 y 2 de acuerdo con lo que esperan que se integre en la sección de información virtual: Años 1 y 2 = 15% (Fase 1 con 5% y Fase 2: 10%); La Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental de la Secretaría Distrital de ambiente reportará cumplimiento desde el años 2 y 3 = 30% (Fases 3 y 4) en lo que corresponde al desarrollo, publicación y actualización de la sección de información virtual. De aquí en adelante, la Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC) Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) reportarán la Fase 5 del año 4 al 18 en lo referente a la entrega de información actualizada y la publicación de la misma en e la sección de información virtual = 55% distribuido porcentualmente en los 15 años restantes.
	Fuentes de información	La Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial: Contenidos de la sección de información virtual La Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental: Desarrollo de la sección de información virtual La Oficina Asesora de Comunicaciones: Publicación de la actualización de información
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Luisa Fernanda Moreno Panesso - Gabriel Murillo Rojas - Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental- Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones - Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental - Oficina Asesora de Comunicaciones - Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	luisa.moreno@ambientebogota.gov.co gabriel.murillo@ambientebogota.gov.co alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778852- 3778861 - 3778852
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones		Hasta 2022 no hay sección de información virtual en el Portal Web sobre economía circular, por lo que la línea base es cero.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.3 Acciones de educación ambiental en producción y consumo sostenible para la ciudadanía en el marco de la economía circular.										
Información general	***Nombre del indicador***	Número de acciones de educación ambiental en la temática de producción y consumo sostenible para la Economía Circular.									
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 1.2 Número de actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular									
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***							
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD										
	Programa (PDD)										
	Sector responsable	Ambiente				***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del	Entidad		Entidad		Entidad		Entidad			
	Descripción del indicador	Este indicador mide el número de acciones de educación ambiental en la temática denominada Producción y consumo sostenible ejecutadas. Estas acciones estarán orientadas a promover el aumento del conocimiento en las temáticas de producción y consumo sostenible para la economía circular.									
	Descripción del producto	En el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos (DIFE), se identificó como problema crítico la escasa adopción de hábitos culturales sostenibles. El producto a obtener se basa en la generación del conocimiento a través de los procesos de educación ambiental, está concebido en la Política Pública Distrital de Educación ambiental, orientado a fortalecer el conocimiento de las diferentes temáticas ambientales y contribuir con la protección de las áreas de interés ambiental. Se definen como acciones de educación ambiental para este caso: **Acciones pedagógicas:** son actividades de educación ambiental como: charlas, talleres, conversatorios, jornadas de sensibilización,seminarios, entre otros. Y **Procesos de formación**: Son ejercicios pedagógicos con una duración mínima de diez (10) horas,donde se abordan las diferentes temáticas ambientales, con un grupo definido. Las acciones de educación ambiental se ejecutarán en las 20 localidades, logrando la vinculación de organizaciones ambientales, instituciones educativas públicas y privadas, entidades del D.C. y ciudadanía en general. Tanto en el diseño como en la ejecución de las acciones de educación ambiental, se tendrá en cuenta el enfoque diferencial, territorial, de derechos y ambiental. **Fase I. Diseño de la ficha pedagógica sobre Producción y Consumo Sostenible para la Economía Circular:** en la ficha pedagógica se definen los lineamientos normativos, técnicos y pedagógicos. Se establecen los contenidos y metodologías, acorde con los diferentes grupos etarios y enfoques. Seguidamente, se elabora el anexo técnico que desarrolla las temáticas definidas en la ficha. Este documento orienta la ejecución de las acciones de educación ambiental. **Fase II. Planeación y ejecución de acciones de educación ambiental sobre Producción y Consumo Sostenible para la Economía Circular:** se incorporará esta ficha pedagógica en el portafolio de la Oficina de Participación, Educación y Localidades, para incorporarla en el proceso de gestión y programaciones a ejecutar con los ciudadanos. La responsabilidad para lograr dicho propósito es de la Oficina de Participación, Educación y Localidades (OPEL), de la Secretaría Distrital de Ambiente que realizará acciones pedagógicas y los procesos de formación y la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE), de la Secretaría Distrital de Ambiente, le brindará información técnica necesaria para estructurar las acciones de educación ambiental, en coherencia con las acciones que desarrolla la SEGAE con la ciudadanía. Este producto se integra al abordaje de los siguientes enfoques: Ambiental, se promueve la producción y el consumo de bienes y servicios con características de sostenibilidad; Poblacional-diferencial, porque las acciones de educación se relacionan con los grupos etáreos, grupos de población con vulnerabilidad; Territorial, dado										
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	La meta de resultado a la que aporta es al número de personas que se educa sobre economía circular en aspectos de producción y consumo sostenible									
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	13. Acción por el clima		**Meta ODS**	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana						
Medición	***Enfoque***	Ambiental, Poblacional-diferencial y territorial.									
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de acciones de educación ambiental sobre producción y consumo sostenible para la Economía Circular.									
	Unidad de medida	Kilómetros: Toneladas: Programas: Personas: Hectáreas: Habitantes: Acuerdos: Documento: Estrategia: Otro: X Cuál? ACCIONES									
	Periodicidad de medición	Mensual: Trimestral: Anual: Quinquenal: Bimestral: Semestral: X Bienal: Decenal:									
	Línea Base (LB)	LB: 0 Fecha de LB: 2022 Fuente LB: Oficina de Participación Educación y Localidades - SDA									
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 Año Fin: 2040									
	Metas	Año 1: 45 (2023) Año 2: 50 (2024) Año 3: 50 (2025) Año 4: 55 (2026) Año 5: 55 (2027) Año 6: 55 (2028) Año 7: 60 (2029) Año 8: 60 (2030) Año 9: 60 (2031) Año 10: 60 (2032) Año 11: 60 (2033) Año 12: 60 (2034) Año 13: 60 (2035) Año 14: 60 (2036) Año 15: 60 (2037) Año 16: 60 (2038) Año 17: 60 (2039) Año 18: 60 (2040) Final: 1.030 Total									
	Territorialización del indicador	Sí: x No: Nivel: Localidad Cúal? 20 localidades									
	Metodología de medición	El proceso técnico para el reporte del indicador consiste en contabilizar el número de acciones de educación ambiental de la temática Producción y Consumo Sostenible realizadas. Los datos se obtendrán del reporte de territorialización del proyecto de inversión.									
	Fuentes de información	Reportes de ejecución de las acciones de educación ambiental correspondientes a este producto, acorde a la territorialización que realiza la Oficina de Participación y Educación y Localidades - OPEL de la Secretaría Distrital de Ambiente.									
	Dias de rezago	60									
	Serie disponible	2024									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alix Montes Arroyo									
	Cargo:	Jefe Oficina Participación Educación y Localidades									
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente									
	Dependencia:	Oficina Particpación Educación y Localidades.									
	Correo electrónico:	alix.montes@ambientebogota.gov.co									
	Teléfono:	3778881									
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso									
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental									
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente									
Observaciones											

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.2.4 Servicio de transferencia de conocimiento para la construcción sostenible									
Información general	***Nombre del indicador***	Número de sesiones de transferencia de conocimiento para la construcción sostenible								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona indirectamente con el indicador de resultado 1.2 Número de actores institucionales, empresariales y comunitarios que se informan para la participación activa en economía circular								
	Indicador del PDD	No		***Código Meta***	No aplica					
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD									
	Programa (PDD)									
	Sector responsable	Ambiente				***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente			
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad		Entidad			Entidad			
	Descripción del indicador	Se contabilizan las sesiones que se realizan para la transferencia de conocimiento para la construcción sostenible, sean de carácter virtual o presencial. Transferencia de conocimiento se define como toda actividad que sirve para sensibilizar, capacitar o brindar información específica respecto a criterios de ecourbanismo y construcción sostenible que promueven la circularidad en obras de construcción.									
	Descripción del producto	**El DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE)**, indica que existe una deficiencia en el flujo de información sobre productos, servicios, procesos productivos, materiales, técnicas y normatividad relacionadas con el sector de la construcción; por lo que se requiere que la comunidad conozca criterios circulares que pueda incorporar en sus obras de construcción. **El PRODUCTO** consiste en adelantar sesiones virtuales o presenciales de transferencia de conocimiento respecto a criterios de ecourbanismo y construcción sostenible que promueven la circularidad en obras de construcción, en temáticas como: Reverdecimiento urbano y paisajismo, Techos verdes y jardines verticales, Sistemas Urbanos de Drenaje Sostenible, Medidas Pasivas, Confort en las edificaciones, Eficiencia en Agua y Energía, Materiales, Residuos, Normativa ambiental, entre otros. **La RESPONSABILIDAD** para lograr dicho propósito la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) brindará sesiones durante cada vigencia, convocando organizaciones y ciudadanía. **ENFOQUE:** Ambiental, a través de la orientación a las organizaciones y ciudadanía para mejorar las condiciones de sus obras de construcción para transitar hacia la									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Contribuye al número de personas que se informa sobre economía circular desde la perspectiva del consumo responsable								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza						
Medición	***Enfoque***	Ambiental								
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de sesiones realizadas en cada vigencia								
	Unidad de medida	Kilómetros / Hectáreas / Documento / Otro X — Toneladas / Habitantes / Estrategia / Cuál? Número — Programas / Acuerdos — Personas								
	Periodicidad de medición	Mensual / Bimestral — Trimestral / Semestral — Anual X / Bienal — Quinquenal / Decenal								
	Línea Base (LB)	LB: 12 — Fecha de LB: 2022 — Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente — Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial								
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2.040								
	Metas	Año 1: 12 (2023) — Año 2: 12 (2024) — Año 3: 12 (2025) — Año 4: 12 (2026) — Año 5: 12 (2027) Año 6: 12 (2028) — Año 7: 12 (2029) — Año 8: 12 (2030) — Año 9: 12 (2031) — Año 10: 12 (2032) Año 11: 12 (2033) — Año 12: 12 (2034) — Año 13: 12 (2035) — Año 14: 12 (2036) — Año 15: 12 (2037) Año 16: 12 (2038) — Año 17: 12 (2039) — Año 18: 12 (2040) — Final: 216 Total								
	Territorialización del indicador	Sí / No X — Nivel: — Cúal?								
	Metodología de medición	La Secretaría Distrital de Ambiente realizará la contabilizacion de las sesiones realizadas durante la vigencia, en las que se cuente con la participacion de la								
	Fuentes de información	Matriz de consolidación de capacitaciones de Ecourbanismo y Construccion Sostenible de la SEGAE de la Secretaría Distrital de Ambiente								
	Dias de rezago	30								
	Serie disponible	2024								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos								
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial								
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente								
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial								
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co								
	Teléfono:	3778910								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso								
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental								
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente								
Observaciones										

$12

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 1.3 AUMENTO DE LA SEPARACION Y PRESENTACION DE MATERIALES POR PARTE DE LOS DIFERENTES ACTORES	
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de residuos solidos ordinarios que se disponen anualmente mediante la tecnologia de relleno sanitario en el Parque de Innovacion Doña Juana PIDJ
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador se relaciona directamente con los siguientes indicadores de producto: 1.3.1 Porcentaje de avance en la formulación del modelo de recolección diferenciada de residuos 1.3.2 Porcentaje de cobertura de recolección diferenciada de residuos en la ciudad 1.3.3 Documento de análisis de la actividad de barrido en el espacio público y los elementos incluidos en la actualización del PGIRS relacionados con esta actividad.
	Indicador del PDD	No ; ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat ; ***Entidad*** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Hábitat (Entidad) ; (Entidad) ; (Entidad)
	Descripción del indicador	En este indicador se busca entender la adecuada separación de los residuos a traves de la cantidad de residuos solidos ordinarios que son dispuestos en la tecnologia de relleno sanitario en el PIDJ. Si los residuos son separados y recolectados de manera adecuada, entonces serán aprovechados y sometidos a un proceso de tratamiento, por lo que no serán dispuestos en la celda de no aprovechables del PIDJ, a traves de estas acciones se aplicará un enfoque ambiental.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Unidad de medida	Kilómetros ; Hectáreas ; Documento ; Otro ; Toneladas: X ; Habitantes ; Estrategia ; Cuál? ; Programas ; Acuerdos ; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual ; Bimestral ; Trimestral ; Semestral ; Anual: X
	Linea Base (LB)	LB: 100% ; Fecha de LB: 2022 ; Fuente LB: Unidad Administrativa Especial de Servicios
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 ; Año Fin: **2040**
	Metas	Año 1: 99% ; Año 2: 98% ; Año 3: 95% ; Año 4: 90% ; Año 5: 85% Año 6: 80% ; Año 7: 75% ; Año 8: 70% ; Año 9: 65% ; Año 10: 60% Año 11: 55% ; Año 12: 50% ; Año 13: 45% ; Año 14: 40% ; Año 15: 30% Año 16: 25% ; Año 17: 18% ; Año 18 ; Final: 18%
	Territorialización del indicador	Sí ; No: X ; Nivel: Otro ; Cúal?
	Metodología de medición	Para la medición de este indicador se considera el total de toneladas enterradas durante un año en el PIDJ y el valor promedio base de producción de residuos estimado en 2022 de 2.273.585 toneladas. El porcentaje de residuos que se disponen en el PIDJ anualmente se calcula a partir del cociente entre las toneladas enterradas y el valor promedio anual de 2022, multiplicado por 100%. Fórmula: Número de toneladas dispuestas aualmente / 2.273.585 Toneladas dispuesta durante 2022)*100
	Fuentes de información	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Días de rezago	90
	Serie disponible	No
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Cuervo
	Cargo:	Subdirector de Disposición Final
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Disposición Final
	Correo electrónico:	Fredy.aldana@uaesp.gov.co
	Teléfono:	3580400
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones	*Observaciones*	Al momento de la formulación de la política la fuente más confiable es la captada a través del sistema de pesaje del PIDJ, por lo cual se toma la decisión de formular un indciador proxy para la medición del resultado.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.1. Formular el modelo de recolección diferenciada de residuos para Bogotá considerando la disponibilidad de infraestructura												
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance en la formulación del modelo de recolección diferenciada de residuos											
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La formulación del modelo de recolección diferenciada de residuos tiene relación con el indicador de resultado esperado 1.3 Porcentaje de residuos solidos ordinarios que se disponen anualmente mediante la tecnologia de relleno sanitario en el Parque de Innovacion Doña Juana PIDJ, en razón a que se constituye como la ruta que orientará la gestión en materia de presentación y recolección de residuos de manera diferencia en Bogotá, con miras a generar transformación en los hábitos en materia de generación, separación y disposición de residuos diferencias y el incremento en la disposición de residuos en el Parque de Innovación Doña Juana.											
	Indicador del PDD	No			***Código Meta PDD***								
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD												
	Programa (PDD)												
	Sector responsable	Hábitat					***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP					
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad		Entidad			Entidad			Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador contabiliza el procentaje de avance en las adctividades desarrolladas para la formulación del modelo											
	Descripción del producto	Este producto aplica el enfoque ambiental, a traves de la construcción del modelo de recolección diferenciada de residuos, es un documento que permitirá registrar las posibles estrategias diferenciales de manejo de residuos de acuerdo con la territorialización de la prestación del servicio de aseo en Bogotá, que conlleve a la disminución de los impactos ambientales negativos por prácticas inadecuadas de manejo de residuos: quema, enterramiento y arrojo de residuos en cuerpos de agua, aplicando el enfoque ambiental.											
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la adecuada separación de residuos ordinarios por parte de los diferentes actores para su recolección en el servicio público de aseo en un 18% para el año 2040.											
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables		**Meta ODS**	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización								
Medición	***Enfoque***	Ambiental											
	Fórmula de cálculo	(Número de actividades desarrolladas / Número de actividades programadas)*100											
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas		Programas		Personas					
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos							
		Documento		Estrategia									
		Otro	X	Cuál?	Porcentaje								
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral		Anual	X						
		Bimestral		Semestral									
	Línea Base (LB)	LB	0%	Fecha de LB	2023	Fuente LB	UAESP						
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.024	Año Fin	2028								
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5			
		2023		20%	2024	40%	2025	60%	2026	80%	2027		
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10			
		100%	2028		2029		2030		2031		2032		
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año 15			
			2033		2034		2035		2036		2037		
		Año 16		Año 17		Año 18		Final					
			2038		2039		2040	100%					
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:				Cúal?					
			X										
	Metodología de medición	El indicador se contabiliza una vez se cumpla con las actividades programadas para la formulación del modelo de acuerdo a los porcentajes estabelcidos a continuación: 1. Recopilación de información 20% (año 1 y 2) 2. Estructuración del modelo 40% (años 3, 4 y 5) 3. Adopción del modelo mediante acto administrativo 20% (año 6)											
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - Subdirección de Aprovechamiento - Subdirección de Disposición Final											
	Dias de rezago	30 días											
	Serie disponible	No											
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Antonio Porras Álvarez											
	Cargo:	Subdirector de Recolección, Barrido y Limpieza											
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos											
	Dependencia:	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza											
	Correo electrónico:	albeiro.porras@uaesp.gov.co											
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040											
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza											
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación											
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos											
Observaciones													

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.2 Implementar el modelo de recolección diferenciada de residuos para Bogotá considerando la disponibilidad de infraestructura																				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de cobertura de recolección diferenciada de residuos en la ciudad																			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La implementación del modelo de recolección diferenciada de residuos tiene relación indirecta con el indicador de resultado esperado 1.3. Porcentaje de residuos solidos ordinarios que se disponen anualmente mediante la tecnologia de relleno sanitario en el Parque de Innovacion Doña Juana PIDJ.																			
	Indicador del PDD	No			***Código Meta PDD***																
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD																				
	Programa (PDD)																				
	Sector responsable	Hábitat									***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP									
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad				Entidad				Entidad				Entidad				Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador contabiliza el porcentaje de avance en la cobertura de suscriptores de recolección diferenciada de residuos en la ciudad. Pretende aumentar la cobertura con un model que se constituye como la ruta que orientará la gestión en materia de presentación y recolección de residuos de manera diferencia en Bogotá, con miras a generar transformación en los hábitos en materia de generación, separación y disposición de residuos diferencias y el incremento en la disposición de residuos en el Parque de Innovación Doña Juana.																			
	Descripción del producto	La implementación del modelo de recolección diferenciada de residuos aporta al enfoque ambiental y diferencial, permitirá incrementar de manera gradual el porcentaje de suscriptores (usuarios) en Bogotá D.C. que realicen de manera adecuada la gestión de residuos aprovechables y orgánicos para que, de acuerdo con las estrategias diferenciales de manejo de residuos formuladas en el modelo, se reduzca la disposición final de residuos en el Parque de Innovación Doña Juana, aplicando el enfoque ambiental y territorial.																			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta	Aumento de la adecuada separación de residuos ordinarios por parte de los diferentes actores para su recolección en el servicio público de aseo en un 18% para el año 2040, y asi aporta a la meta de disminuir el porcentaje de residuos dispuestos.																			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables			**Meta ODS**	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización															
Medición	***Enfoque***	Ambiental																			
	Fórmula de cálculo	(Número de suscriptores por Area de prestación con cobertura / Número de suscriptores totales)*100																			
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas		Programas		Personas													
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos															
		Documento		Estrategia																	
		Otro	X	Cuál?	Porcentaje																
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral		Anual	X														
		Bimestral		Semestral																	
	Línea Base (LB)	LB	ND	Fecha de LB	ND	Fuente LB	UAESP														
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.029	Año Fin	2040																
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5											
		2023		2024		2025		2026		2027											
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10											
		2028	5%	2029	10%	2030	15%	2031	20%	2032											
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año 15											
		25%	2033	30%	2034	35%	2035	40%	2036	50%	2037										
		Año 16		Año 17		Año 18		Final													
		60%	2038	70%	2039	80%	2040	80%													
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:	Localidad	Cúal?															
		X																			
	Metodología de medición	El indicador se contabiliza una vez el prestador del servicio realiza el reporte.																			
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - Subdirección de Aprovechamiento																			
	Días de rezago	30 días																			
	Serie disponible	2030																			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Antonio Porras Álvarez																			
	Cargo:	Subdirector de Recolección, Barrido y Limpieza																			
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos																			
	Dependencia:	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza																			
	Correo electrónico:	albeiro.porras@uaesp.gov.co																			
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040																			
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza																			
	Cargo	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación																			
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos																			
Observaciones		* La implementación del modelo dependera de la infraestructura disponible para el transporte de los residuos. * Los recursos estimados para este producto presenta dos fuentes de financiación, a saber: 1. Recursos de Inversión: Corresponden a los recursos programados en el proyecto de inversión para la contratación del personal de apoyo a la gestión de supervisión de la prestación del servicio público domicialirio de aseo. 2. Fuente de financiación con recursos de tarifa: Corresponde a los recursos que se programen vía tarifa en el marco de la nueva concesión para la prestacion del servicio público de aseo con relación a la actividad de recolección diferenciada de residuos; de acuerdo con el marco tarifario que se encuentre vigente.																			

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 1.3.3. Documento de análisis de la actividad de barrido en el espacio público y los elementos incluidos en la actualización del PGIRS.										
Información general	***Nombre del indicador***	Documento de análisis de la actividad de barrido en el espacio público y los elementos incluidos en la actualización del PGIRS relacionados con esta actividad.									
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador tiene una relación indirecta con el indicador de resultado 1.3 Porcentaje de residuos solidos ordinarios que se disponen anualmente mediante la tecnologia de relleno sanitario en el Parque de Innovacion Doña Juana PIDJ.									
	Indicador del PDD	Si		***Código Meta***	289	Actualizar e implementar el Plan Integral de gestión de residuos sólidos del					
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Cambiar nuestro habitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático.									
	Programa (PDD)	Ecoeficiencia, reciclaje, manejo de residuos e inclusión de la población recicladora.									
	Sector responsable	Hábitat			***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP					
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad		Entidad		Entidad		Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador corresponde a la consolidación de un documento de análisis, de manera anualizada.									
	Descripción del producto	El producto consiste en un documento que se construirá anualmente con base en la información reportada por la interventoría (o quien haga sus veces) de las empresas que realizan la prestación del servicio público domiciliario de aseo, para el análisis del comportamiento de la presentación de los residuos en el espacio público, partiendo de los resultados de la actividad de barrido en el espacio público y los elementos incluidos en la actualización del Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos- PGIRS, buscando asegurar la limpieza urbana con el 100% de área limpia en el espacio público. Este documento de análisis se constituye como insumo para la toma de decisiones basada en evidencias, que permitirá determinar si se requiere una modificación (disminución o aumento) de frecuencia y/o que se pongan en operación rutas de recolección diferenciada de residuos, de acuerdo con la infraestrucutra instalada.									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aumento de la adecuada separación de residuos ordinarios por parte de los diferentes actores para su recolección en el servicio público de aseo en un 18% para el año 2040.									
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización							
Medición	***Enfoque***	Ambiental									
	Fórmula de cálculo	Número de documentos emitidos anualmente									
	Unidad de medida	Kilómetros:		Toneladas:		Programas:		Personas:			
		Hectáreas:		Habitantes:		Acuerdos:					
		Documento:	X	Estrategia:							
		Otro:		Cuál?							
	Periodicidad de medición	Mensual:		Trimestral:		Anual:	X				
		Bimestral:		Semestral:							
	Línea Base (LB)	LB:	0	Fecha de LB:	2023	Fuente LB:	UAESP				
	Año inicio - Año fin	Año inicio:	2.023	Año Fin:	2.040						
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5					
		1 2023	1 2024	1 2025	1 2026	1 2027					
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10					
		1 2028	1 2029	1 2030	1 2031	1 2032					
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15					
		1 2033	1 2034	1 2035	1 2036	1 2037					
		Año 16	Año 17	Año 18	Final						
		1 2038	1 2039	1 2040	18						
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:		Cúal?					
			X								
	Metodología de medición	El indicador registrará el número de documentos emitidos en un año									
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - Subdirección de Aprovechamiento									
	Días de rezago	60 días									
	Serie disponible	No									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Antonio Porras Álvarez									
	Cargo:	Subdirector de Recolección, Barrido y Limpieza									
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos									
	Dependencia:	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza									
	Correo electrónico:	albeiro.porras@uaesp.gov.co									
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040									
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza									
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación									
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos									
Observaciones											

	FICHA TECNICA INDICADOR DE RESULTADO 2.1. Dinamización del mercado de bienes y servicios sostenibles.	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El Indicador de resultadose relaciona indirectamente con los siguientes indicadores de producto, dado que su desarrollo permitirá el aumento en la cantidad de productos ofertados: 2.1.1. Número de empresas, líneas de negocios o emprendimientos avalados como negocio verde a través de la ventanilla de negocios verdes. 2.1.2. Número de personas participantes en actividades de promoción del consumo responsable. 2.1.3. Avance en la estructuración e implementación del modelo de compras circulares 2.1.4. Número de actualizaciones de los directorios de bienes y servicios para la economía circular 2.1.5. Directorio de Actores Rurales relacionados por la Oferta y Demanda por sector/temática 2.1.6. Unidades productivas pertenecientes al sistema de abastecimiento alimentario del distrito conectadas a mercados con precio justo
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El objetivo del indicador es aumentar los bienes y servicios con características de sostenibilidad en el mercado Bogotano, lo que implica dinamizar la producción de los bienes y servicios como oferta, los espacios en los que se comercializan y el consumo de dichos bienes y servicios. Para la medición de este indicador se contabilizará el número de bienes o servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible en el pilar ambiental del desarrollo sostenible y que se vinculan a las acciones previstas en los productos que componen el resultado, el indicador es acumulativo en tanto que los productos que participen en las actividades en varios periodos serán contabilizados. Este resultado se relaciona con dos puntos críticos definidos en el Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE): a) mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.) y b) deficiencia en el flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normatividad. "Un bien o servicio sostenible es aquel que utiliza de manera racional y eficiente los recursos naturales, humanos y económicos a lo largo de su ciclo de vida, generando así beneficios para el medio ambiente, la sociedad y la economía. Estos, por su naturaleza, presentación, costo e impacto ambiental generan beneficios para la sociedad, la economía y el entorno mientras responde a las necesidades del usuario, quien obtiene el máximo provecho de éste, lo cual es consecuente con patrones de producción comprometidos con la disponibilidad de recursos para las generaciones futuras" (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.2013. Guía conceptual y metodológica de compras públicas sostenibles). En el Ecodirectorio de Negocios Verdes se identifican las empresas reconocidas como negocios verdes, que ofertan productos sostenibles, también existen iniciativas de organizaciones y colectivos comunitarios para el consumo consciente, responsable y solidario, pero su alcance es mínimo, entre ellos los mercados campesinos, la canasta salsa, sembrando confianza, entre otros; así mismo el distrito cuenta con espacios en los que se promueve la inclusión de productores para el abastecimiento alimentario, que pueden incluir este tipo de bienes y servicios. La dinamizacion del mercado puede recurrir a herramientas como modelo de empresas
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos; Ambiental
	Unidad de medida	Kilómetros [ ] Toneladas [ ] Programas [ ] Personas [ ] Hectáreas [ ] Habitantes [ ] Acuerdos [ ] Documento [ ] Estrategia [ ] Otro [X] Cuál? Número de bienes y servicios
	Periodicidad de medición	Mensual [ ] Trimestral [ ] Anual [X] Quinquenal [ ] Bimestral [ ] Semestral [ ] Bienal [ ] Decenal [ ]
	Línea Base (LB)	LB: 140 — Fecha de LB: 2019 — Fuente LB: SDA — Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental empresarial
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 2023 — 165 Año 2: 2024 — 230 Año 3: 2025 — 260 Año 4: 2026 — 280 Año 5: 2027 — 300 Año 6: 2028 — 320 Año 7: 2029 — 340 Año 8: 2030 — 360 Año 9: 2031 — 380 Año 10: 2032 — 400 Año 11: 2033 — 420 Año 12: 2034 — 460 Año 13: 2035 — 480 Año 14: 2036 — 500 Año 15: 2037 — 520 Año 16: 2038 — 540 Año 17: 2039 — 580 Año 18: 2040 — 580 Final: Total
	Territorialización del indicador	Sí [ ] No [X] Nivel: [ ] Cúal? [ ]
	Metodología de medición	Sumatoria número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible que se vinculan a las acciones previstas en los productos que componen el resultado. (∑número de bienes o servicios sostenibles de los negocios verdes verificados + numero de bienes o servicios sostenibles vinculados a las acciones de consumo sostenible + numero de bienes o servicios sostenibles ofertados en los espacios distritales de comercialización de alimentos).
	Fuentes de información	La Secretaría Distrital de Ambiente diseñará una herramienta de registro de información relacionada con los productos vinculados al resultado sobre la cual se reportará anualmente la información por parte la Secretaría Distrital de Ambiente- Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial y la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Subdirección de Abastecimiento Alimentario y demás entidades que puedan reportar los bienes y servicios.
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778810
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones		La línea base se obtiene de la cantidad de bienes y servicios que se ofertan en el Ecodirectorio de Negocios Verdes de la Secretaría Distrital de Ambiente (2019)

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.1. Negocios vinculados a la ventanilla de Negocios Verdes.					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de empresas, líneas de negocios o emprendimientos avalados como negocio verde a través de la ventanilla de negocios verdes.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador tiene una relación directa con el indicador de resultado 2.1. Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Ambiente		***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad		
	Descripción del indicador	El indicador pretende aumentar los negocios verdes para tener una mayor disponibilidad de bienes y servicios sostenibles en el Bogotá. Mide los negocios que pueden estar vinculados en cualquiera de las siguientes clasificaciones de la ventanilla de negocios verdes. Puntaje de Calificación del cumplimiento de criterios de los Negocios **Inicial**: [0-10%] El bien o servicio cumple con pocos o ninguno de los criterios esenciales de los Negocios Verdes. Es necesario revisar los criterios y empezar a trabajar en acciones que permitan el cumplimiento a cabalidad de los criterios. **Básico**: [11-30%] El bien o servicio cumple con algunos de los criterios esenciales de Negocios Verdes. Se debe trabajar en el fortalecimiento de aquellos criterios con puntaje 0.5 y comenzar acciones para lograr el cumplimiento de aquellos criterios con puntaje 0, de tal forma que se pueda clasificar como Negocio Verde. **Intermedio**: [31%-50%] Aunque el bien y servicio cumple con varios de los criterios esenciales, estos no son suficiente para clasificarlo como Negocio Verde. Se debe trabajar en el fortalecimiento de aquellos criterios con puntaje 0.5 y comenzar acciones para lograr el cumplimiento de aquellos criterios con puntaje 0. **Satisfactorio:** [51%-80%] El bien o servicio cumple con más de la mitad de los criterios esenciales de Negocios Verdes. Se puede clasificar como Negocio Verde. No obstante, se deberán tomar acciones de fortalecimiento de aquellos criterios con puntaje 0.5 y comenzar acciones para lograr el cumplimiento de aquellos criterios con puntaje 0, de tal forma que se pueda clasificar como un Negocio Verde 100%. **Avanzado:** [80%-100%] El bien o servicio cumple con más del 80% o con la totalidad de los criterios esenciales de Negocios Verdes. Se puede clasificar como Negocio Verde avanzado. Se pretende que se siga un mejoramiento continuo para cumplir a cabalidad con la totalidad de los criterios. **Ideal**: [80%-100%] + Cumplimiento adicionales (50-100%] El bien o servicio cumple con más del 80% o con la totalidad de los criterios esenciales de Negocios Verdes, además cumple con algún o todos los criterios adicionales. Se puede clasificar como Negocio Verde Ideal. Se pretende que se siga un mejoramiento continuo para cumplir a cabalidad con la totalidad de los criterios de cumplimiento y adicionales. Las empresas son avaladas como negocio verde a partir del 51% del cumplimiento de criterios (Satisfactorio, Avanzado e Ideal)				
	Descripción del producto	**EN EL DOCUMENTO DE DIAGNOSTICO E IDENTIFICACION DE FACTORES ESTRATEGICOS(DIFE),** para la producción y el consumo sostenible, entre los factores estratégicos identificados están: i) deficiencia en flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normatividad, ii) predominio de productos, servicios y Procesos con características sostenibles, iii) mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo. El producto esta en el marco y desarrollo del Plan Nacional de Negocios Verdes, Política de Crecimiento Verde, línea de acción trece (fomentar los negocios verdes sostenibles) y el Plan Distrital de Desarrollo. **PRODUCTO.** Pretende disminuir el predominio de productos, servicios y procesos con características insostenibles causado principalmente por la existencia de un mercado costoso de lo sostenible con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.). En este sentido pretende aumentar la existencia y registro de bienes, servicios y procesos sostenibles en Bogotá. Para que un negocio sea considerado como negocio verde que presta bienes o servicios sostenibles debe dar cumplimiento a los siguientes criterios, los cuales al ser evaluados determinaran un puntaje de cumplimiento y categorización. 1. Viabilidad económica del negocio; 2. Impacto ambiental positivo del bien o servicio; 3. Enfoque de ciclo de vida del bien o servicio; 4. Vida Útil; 5. Sustitución de sustancias o materiales peligrosos; 6. Reciclabilidad de los materiales y uso de materiales reciclados; 7. Uso eficiente y sostenible de recursos para la producción del bien o servicio; 8. Responsabilidad social al interior de la empresa; 9. Responsabilidad social y ambiental en la cadena de valor de la empresa; 10. Responsabilidad social y ambiental al exterior de la empresa; 11. Comunicación de atributos sociales o ambientales asociados al bien o servicio; 12. Esquemas, programas o reconocimientos ambientales o sociales implementados o recibidos, dichos requisitos podrán tener modificaciones si el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible realiza algún ajuste. Adicionalmente, teniendo en cuenta el potencial de la ciudad para el desarrollo de nuevos modelos de negocio verde, a través de la articulación institucional se promoverá los negocios dedicados a la bioeconomía, a la producción de alimentos agroecológicos urbanos, negocios creados a partir de la valoración y aprovechamiento de residuos, tecnologías más limpias, movilidad, construcción y moda sostenible. **RESPONSABILIDAD.** Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) - Secretaría Distrital de Ambiente. La Secretaría Distrital de Ambiente se encargará de realizar la verificación de las empresas interesadas en ser avaladas como negocio verde en el territorio urbano de Bogotá; sin embargo, para fines de esta política, no basta solo con verificar y avalar estas empresas, será importante generar procesos de articulación institucional que permitan contribuir con la consolidación y escalamiento de estos negocios. La articulación con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) es importante para generar procesos de fortalecimiento empresarial, acceso a mercados y escalamiento productivo que le permitan a los negocios verdes avalados sostener los empleos generados y las dinamicas economicas derivadas de su actividad economica en pro del desarrollo de la política en mencion. La demanda de estas actividades de apoyo aumentará de manera directamente proporcional con el aumento del número de negocios verdes				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta a la meta de resultado en el número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible, que se involucran en verificación de los negocios verdes.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables 8. Trabajo decente y crecimiento económico	**Meta ODS**	12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.			
Medición	***Enfoque***	Género; Ambiental.				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de negocios verdes avalados a través de la ventanilla de negocios verdes				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas Cuál? Número de Negocios verdes				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal				
	Línea Base (LB)	LB: 79; Fecha de LB: 31/12/2022; Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente; Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: 2.040				
	Metas	Año 1: 25 (2023); Año 2: 25 (2024); Año 3: 25 (2025); Año 4: 25 (2026); Año 5: 25 (2027) Año 6: 25 (2028); Año 7: 25 (2029); Año 8: 25 (2030); Año 9: 25 (2031); Año 10: 25 (2032) Año 11: 25 (2033); Año 12: 25 (2034); Año 13: 25 (2035); Año 14: 25 (2036); Año 15: 25 (2037) Año 16: 25 (2038); Año 17: 25 (2039); Año 18: 25 (2040); Final: 450 Total				
	Territorialización del indicador	Sí; No X; Nivel:; Cual?				
	Metodología de medición	La sumatoria del número de empresas, líneas de negocio o emprendimientos verificados y avalados como nuevos negocios verdes a través de la ventanilla de negocios verdes estará a cargo de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente				
	Fuentes de información	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial- Grupo Ambiental Empresarial.				
	Días de rezago	45				
	Serie disponible	2023				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos				
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente				
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial				
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co				
	Teléfono:	3778910				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso				
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental				
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente				
Observaciones	En los informes de seguimiento se incluirá la descripción de la dinámica de los negocios verdes existentes sean nuevos o antiguos. A 2022 se contabilizaron 79 negocios verdes activos en la ventanilla. Es importante mencionar que, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Negocios Verdes 2022-2030 y en la Resolución 2216 de 2018 de la SDA, además de verificar y avalar negocios verdes, se tiene la obligación de: Fomentar la creación de nuevos negocios verdes (apoyar emprendimientos), posicionar la oferta de negocios verdes, capacitar a los empresarios avalados, realizar acompañamiento técnico, gestionar escenarios de promoción y comercialización de negocios verdes, divulgar el potencial y las tendencias de mercado verde y sensibilizar al consumidor sobre la importancia de adquirir bienes y servicios sostenibles. Estas actividades se deben desarrollar de forma paralela a las actividades de verificación y se incrementan a medida que crece el número de empresas avaladas, esto requiere que el cumplimiento de este indicador este acompañado de estrategias interinstitucionales que permitan el desarrollo de las actividades, adicionalmente se debe contar con el talento humano y logísitco necesario para operar la Ventanilla de Negocios Verdes, de acuerdo a la proyección de este indicador, para el año 2031 se contara con mas de 300 empresas avaladas, estas empresas demandaran la realización de 300 visitas de seguimiento, ferias comerciales para su participación y jornadas de fortalecimiento de capacidades. En virtud de lo anteiror, la Ventanilla de negocios verdes deberá crecer a una tasa similar a la de la meta para que las actividades y obligaciones se puedan atender, que responda a la proporción de negocios avalados para poder cumplir con las actividades de apoyo y liderar los procesos de articulación con las entidades que se sumen en este propósito. Este producto puede articularse con los productos: 2.1.2. Servicio de promoción del consumo responsable 2.1.3. Modelo de Compras Circulares 2.2.2. Fortalecimiento de capacidades de gestión relacionada con la economía circular en la productividad de empresas					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.2. Servicio de promoción del consumo responsable											
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas participantes en actividades de promoción del consumo responsable										
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre la promoción del consumo responsable es directa con el resultado 2.1. Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible										
	Indicador del PDD	No	***Código Meta***									
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD											
	Programa (PDD)											
	Sector responsable	Ambiente			***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente						
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Gobierno										
		Entidad		Entidad		Entidad		Entidad				
	Descripción del indicador	Este indicador mide el número de personas participantes en actividades de promoción del consumo responsable. El objetivo del indicador es aumentar la cantidad de ciudadanos que participan y se articulan para aprender y practicar el consumo sostenible, de manera que empresas y consumidores finales incluyan criterios de calidad ambiental dentro sus decisiones de compra y por tanto la demanda propiciará la innovación para una mayor oferta de bienes y servicios más sostenibles. Para efectos de este producto se entiende el consumo como el intercambio de bienes y servicios entre diferentes actores, tales como: (i) Empresa - consumidor individual, (ii) Empresa - empresa, (iii) Empresa -Estado, y (iv) Estado - consumidor individual.										
	Descripción del producto	En el Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se identificó problemática relacionada con la existencia de un mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.) y la deficiencia en el flujo de información, cuyo efecto es el predominio de productos, servicios y procesos con características insostenibles. La importancia de este producto radica en que los ciudadanos mismos actúan como multiplicadores del consumo consciente, responsable y solidario y a la vez se fortalece la autogestión de la ciudadanía y el mercado local urbano y rural, mejora las condiciones económicas de los consumidores y los productores mediante precios justos de productos adecuados a las necesidades. Este producto se alinea con la estrategia Compras Sostenibles de Bienes y Servicios de la Política Nacional de Producción y Consumo, además la promoción del consumo responsable pretende influir en las decisiones de compra de productores y consumidores de bienes y servicios sostenibles, lo que resulta importante como aporte a la solución de la problemática encontrada. Este producto se **desarrolla** a través de acciones como las que se enumeran a continuación: (i) Promover la innovación y el emprendimiento para la producción y el consumo sostenible identificando alternativas que puedan vincularse a estrategias de economía circular. (ii) Promover entre proveedores y consumidores de bienes y servicios sostenibles, el uso de autodeclaraciones y/o certificaciones ambientales como el Sello Ambiental Colombiano, o el desarrollo de Sistemas de Garantías Participativas, entre otras.(ii) Articular actores del sector público y privado (Estado - Empresa - Consumidor individual) para desarrollar estímulos al consumo responsable, consciente y solidario basado en la entrega gratuita de bienes y servicios que puedan ofertar entidades (pej. entradas y recorridos por el JBB, capacitaciones, recorridos por los parques o ecosistemas de la SDA, servicios de Orquesta Filarmónica, espacios y eventos de Cultura, recreación, deporte, turismo, promociones o material publicitario de las empresas privadas, etc.), para esto se implementará un sistema que permita el seguimiento a las condiciones requeridas para acceder a los estímulos. (iv) Facilitar la participación de la comunidad para que implemente acciones de consumo sostenible de manera organizada y periódica, de acuerdo a intereses y particularidades de grupos ciudadanos, accediendo a productos sostenibles locales, vinculando los eslabones del ciclo de valor y eliminando en lo posible la intermediación innecesaria. (v) Programa de Innovación Bogotá RIE (responsable, informada y empoderada) compuesto de 3 fases: La palabra enseña y el ejemplo moviliza, El buen ejemplo contagia y Construyendo Nuevas Realidades. (vi) Promover los derechos del consumidor, el derecho a reparar y al uso de productos seguros, durables, accesibles, socialmente justos y cuidadosos del medio ambiente. Realizar actividades para desestimular la producción y comercialización de bienes de consumo objeto de obsolescencia programada. RESPONSABILIDAD: El desarrollo de estas acciones son de responsabilidad de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) a través de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial con el apoyo de la Oficina de Participación, Educación y Localidades, comprende proyectos piloto, jornadas de trueque, jornadas de devolución de residuos, jornadas informativas, mesas de servicios, mesas de articulación, divulgación de información a través de los medios audiovisuales, de telecomunicaciones disponibles en la SDA, por medios impresos como cuadernillos y elementos publicitarios que permitan la recordación y personalmente en reuniones u										
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta a la meta de resultado en el número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible, que se involucran en las actividades de promoción del consumo responsable realizadas para la Dinamización del mercado de bienes y servicios sostenibles.										
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	11. Ciudades y comunidades sostenibles 12. Producción y consumo responsables 17. Alianzas para lograr los objetivos	**Meta ODS**	11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional. 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.									
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos; Poblacional-diferencial; ambiental; género										
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de personas participantes en actividades de promoción del consumo responsable										
	Unidad de medida	Kilómetros:		Toneladas:		Programas:		Personas: X				
		Hectáreas:		Habitantes:		Acuerdos:						
		Documento:		Estrategia:								
		Otro:		Cuál?								
	Periodicidad de medición	Mensual:		Trimestral:		Anual: X		Quinquenal:				
		Bimestral:		Semestral:		Bienal:		Decenal:				
	Línea Base (LB)	LB: 0		Fecha de LB: 31/12/2022		Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente		Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023		Año Fin: 2.040								
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5		
		100	2023	200	2024	200	2025	250	2026	250	2027	
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10		
		300	2028	300	2029	350	2030	350	2031	400	2032	
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año 15		
		400	2033	450	2034	450	2035	500	2036	500	2037	
		Año 16		Año 17		Año 18		Final				
		550	2038	550	2039	600	2040	6700	Total			
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:		Localidad		Cúal?				
		X										
	Metodología de medición	Las personas se contabilizarán de acuerdo a los registros de los listados de asistencia que se diligencian durante las actividades realizadas de promoción al consumo sostenible										
	Fuentes de información	Mensualmente se registrará en una base de datos la sumatoria del número de personas de cada lista de asistencia, esta base de datos se administra por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente (SEGAE)										
	Días de rezago	30										
	Serie disponible	2023										
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos										
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial										
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente										
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial										
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co										
	Teléfono:	3778910										
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso										
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental										
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente										
Observaciones	*Los Sistemas de Garantías Participativas (SGP) dan cuenta de especificaciones técnicas y ambientales de las características de los bienes, servicios y negocios, previamente pactadas entre productores y consumidores de manera democrática y participativa, conformando redes comunitarias autorreguladas, en pro de fortalecer el tejido social y el empoderamiento del consumidor y productor, como alternativa para los pequeños productores que no tienen los recursos necesarios para certificarse y mantener certificaciones internacionales como ISO, Agricultura orgánica, etc., de manera que se facilite el emprendimiento o iniciar la transición hacia las prácticas sostenibles.*											

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.3. Modelo de Compras Circulares					
Información general	***Nombre del indicador***	Avance en la estructuración e implementación del modelo de Compras Circulares				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona con el resultado 2.1. Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible, dado que potencia las capacidades de los productores de bienes y servicios y fortalece las organizaciones en la transición hacia la economía circular.				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Ambiente		***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad		Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador suministra el dato del porcentaje de avance en la implementación de Compras Circulares dentro de los procesos de adquisición de bienes y servicios. Pretende impulsar el crecimiento de las compras circulares en el Distrito Capital. Para este indicador se define Compras circulares: Proceso en el que se adquiere un producto, un servicio o un proyecto de acuerdo con los principios de la economía circular. En este proceso los aspectos técnicos del producto son lo más circulares posibles, teniendo en cuenta políticas de mantenimiento, reutilización y devolución al final del periodo de uso, además crear incentivos económicos parara garantizar manejo y buen uso circular (Fuente: Manual de compras circulares en 8 pasos)				
	Descripción del producto	Este producto se relaciona con un punto crítico definido en el Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE): mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo. Las compras circulares de bienes o servicios por parte de organizaciones públicas y privadas son parte de la economía distrital y nacional que constituyen en un instrumento fundamental para la transición hacia una economía circular que permita garantizar modalidades de producción sostenible con enfoque de circularidad. **PRODUCTO.** El objeto del producto es incorporar las Compras Circulares en organizaciones de carácter público y/o privado, a traves de la inclusion de criterios de circularidad en sus procesos de adquisición, seguimiento a las cláusulas ambientales incluidas en los contratos, verificación en el proceso de contratación de bienes y servicios con terceros; y de cumplimiento de requerimientos para el desarrollo de las actividades. Para lograr este objetivo se realizarán las siguientes actividades: 1) Estructuración de un modelo de compras circulares en el distrito capital, en el que se define los objetivos, alcance, acciones a implementar, metas, indicadores y metodología de seguimiento. Dicho modelo será diseñado con la participación del sector privado y las entidades distritales, para incluir criterios de economía circular, así como de sostenibilidad (ambiental, social y economica), en los procesos de adquisición y ajustes en la producción de bienes o prestación de servicios. El diseño del modelo, se consolidará en el 2024, y equivaldrá al (20%), respecto a la implementación del 100%. 2) Promover y gestionar la implementación de las actividades contempladas en el modelo; esta fase equivalente al 80% restante, el cual tiene un incremento del 5% anual, finalizando en el año 2040, con el 100%. **RESPONSABILIDAD**.Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE)- Secretaría Distrital de Ambiente se encargarán de estructurar el modelo de compras circulares para el sector privado, en coordinación con la Subdireccion de Politicas y Planes Ambientales (SPPA) que estructurará el modelo para el sector público. Conjuntamente con la Subdirección de Control al Sector Público (SCASP) y la Dirección de Gestión Ambiental (DGA) se realizará el desarrollo del modelo y se adelantarán las acciones de promoción de su implementación. Con la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE), se realizará articulación interinstitucional ofreciendo información, sus servicios y fomentando que sus empresas beneficiarias implementen las compras circulares. Así mismo para la estructuración e implementación se realizará articulación con entidades nacionales. **ENFOQUES.** Ambiental y territorial, a través de la orientación a las organizaciones mejorar las condiciones ambientales en el D.C. y transitar hacia la economía circular				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación	Aporta al número de bienes o servicios que han sido adquiridos en el marco de las compras circulares de acuerdo a la información disponible de empresas privadas y el sector público.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.		
Medición	***Enfoque***	Ambiental				
	Fórmula de cálculo	Número de actividades ejecutadas *100/ Número de actividades planeadas				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro x; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Porcentaje				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X				
	Línea Base (LB)	LB 0; Fecha de LB 2022; Fuente LB Secretaria Distrital de Ambiente				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023; Año Fin 2040				
		Año 1: 10% 2023; Año 2: 20% 2024; Año 3: 25% 2025; Año 4: 30% 2026; Año 5: 35% 2027 Año 6: 40% 2028; Año 7: 45% 2029; Año 8: 50% 2030; Año 9: 55% 2031; Año 10: 60% 2032 Año 11: 65% 2033; Año 12: 70% 2034; Año 13: 75% 2035; Año 14: 80% 2036; Año 15: 85% 2037 Año 16: 90% 2038; Año 17: 95% 2039; Año 18: 100% 2040; Final: 100% Total				
	Territorialización del indicador	Sí; No x; Nivel:; Cúal?				
	Metodología de medición	1) Estructuración del modelo: 20% (año 2024) Documento publicado en el portal web de la SDA. 2) Promover y gestionar la implementación del modelo de compras circulares. A partir del año 2025, se incrementa anualmente el 5%, hasta el año 2040, con el cual se alcance el 100%. Se mide el cumplimiento de las acciones programadas dentro del modelo.				
	Fuentes de información	Seguimiento y consolidación del reporte de las organizaciones de carácter privado que compila la SEGAE y formularios reportados por las entidaes que implementan el PIGA.				
	Días de rezago	60				
	Serie disponible	2024				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Maria del Carmen Pérez, Alejandro Gómez Cubillos				
	Cargo:	Subdirectora de Políticas y Planes Ambientales, Subdirector de Ecourbanismo y Gestion Ambiental Empresarial				
	Entidad:	Secretaria Distrital de Ambiental				
	Dependencia:	Subdirección de Políticas y Planes Ambientales, Subdirección de Ecourbanismo y Gestion Ambiental Empresarial				
	Correo electrónico:	maria.perez@ambientebogota.gov.co; alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co				
	Teléfono:	3778816; 3778910				
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso				
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental				
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente				
Observaciones		Compras circulares: https://circulareconomy.europa.eu/platform/en/toolkits-guidelines/circular-procurement-8-steps https://emf.gitbook.io/circular-procurement/-MB3yM1RMC1i8iNc-VYj/ https://ec.europa.eu/environment/gpp/pdf/CP_European_Commission_Brochure_webversion_small.pdf				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.4. Directorios de bienes y servicios para la economía circular	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de actualizaciones de los directorios de bienes y servicios para la economía circular
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre los directorios de bienes y servicios para la economía circular y el indicador de resultado 2.1. Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible, es directa pues estos permitirán a los consumidores conocer diversos productos ofertados y las empresas proveedoras en Bogotá.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Para el desarrollo de los Directorios de bienes y servicios para la economía circular se contabilizarán las actualizaciones anuales que se realicen por parte de cada una de las entidades que oferten este tipo de herramientas. Pretende aumentar la divulgación y el reconocimiento de bienes y servicios que se encuentran en la oferta del mercado para la economía circular.
	Descripción del producto	**EL DOCUMENTO DE DIAGNOSTICO E IDENTIFICACION DE FACTORES ESTRATEGICOS (DIFE)**, identifica dos problematicas a) mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.) y b) deficiencia en el flujo de información sobre los productos, servicios, procesos productivos y normatividad. **El PRODUCTO** a obtener son Directorios de bienes y servicios para la economía circular actualizados anualmente por organizaciones públicas y privadas que impulsan la economía circular en diferentes sectores productivos, incluyendo las empresas y los productos que se identifican con los principios de la economía circular. Se podrá acceder a los directorios mediante un aplicativo del portal web de la Secretaría Distrital de Ambiente. **La RESPONSABILIDAD** para lograr dicho propósito la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE) de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) indagará sobre la existencia de los Directorios de bienes y servicios para la promoción de la economía circular y se encargará de divulgarlos a través del portal web de la Secretaría Distrital de Ambiente. Adicionalmente se actualizarán anualmente los directorios de Construcción Sostenible, Programa de Exelencia Ambiental Empresarial y Negocios Verdes. Los directorios de las demás organizaciones públicas y privadas serán actualizados por ellas mismas de acuerdo a sus cronogramas internos y de manera voluntaria y pueden incluirse su enlace en el aplicativo Web de la SDA. **PARTICIPANTES** identificados como fuentes de información: Secretaría Distirtal de Desarrollo Económico Instituto Distrital de Desarrollo Urbano Cámara Colombiana de la Construcción - CAMACOL Consejo Colombiano de Construcción Sostenible Cámara de Comercio de Bogotá /CAEM Secretaría Distrital del Hábitat
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta	Aporta al número de bienes o servicios que se incorporan en los directorios de acuerdo a la información disponible de los productores
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12 Producción y consumo responsables — **Meta ODS** — 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de los directorios de bienes y servicios actualizados en una vigencia
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento X; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 3 — Fecha de LB: 2022 — Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente — Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2.040
	Metas	Año 1: 3 (2023); Año 2: 3 (2024); Año 3: 3 (2025); Año 4: 3 (2026); Año 5: 3 (2027) Año 6: 3 (2028); Año 7: 3 (2029); Año 8: 3 (2030); Año 9: 3 (2031); Año 10: 3 (2032) Año 11: 3 (2033); Año 12: 3 (2034); Año 13: 3 (2035); Año 14: 3 (2036); Año 15: 3 (2037) Año 16: 3 (2038); Año 17: 3 (2039); Año 18: 3 (2040); Final: 3; Total
	Territorialización del indicador	Sí; No X; Nivel:; Cúal?
	Metodología de medición	La Secretaría Distrital de Ambiente verificará la actualización de los Directorios y contabilizará la cantidad de los que hayan sido actualizados. Solicitará a otras organizaciones información sobre sus directorios actualizados
	Fuentes de información	Directorios actualizados por la Secretaría Distrital de Ambiente y otras organizaciones que cuenten con directorios de bienes o servicios
	Dias de rezago	30
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente
Observaciones		

$10

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.5. Elaboración y actualización del directorio de actores Rurales relacionados por la Oferta y Demanda para cada Cadena de producción.	
Información general	***Nombre del indicador***	Directorio de Actores Rurales relacionados por la Oferta y Demanda por sector/temática
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Hay una relación indirecta con el indicador de resultado 2.1. Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible y el directorio ya que este permite a las entidades de la Administración y a la comunidad en general conocer y contactar a los Productores Agropecuarios de la Ruralidad para su relacionamiento e intercambio de información y experiencias, la construcción colectiva y participativa de paquetes tecnológicos y reconocimiento de ejercicios exitosos, que en su conjunto aportan frente al cambio climático en la Conservación y Recuperación de los Suelos y los Ecosistemas Naturales, la Ecoeficiencia y Rentabilidad de los Sistemas Productivos Agropecuarios, con la Producción Sostenible de Materias Primas y Alimentos más Saludables.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El indicador medirá la existencia definida esta como la creación y actualización, constante de un Directorio con el Listado actualizado cada dos años, en el cual se presentan los Actores Rurales apoyados por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) para la Reconversión Productiva hacia la Agroecología y la Agricultura Circular. El objetivo del directorio será conectar los actores y su oferta productiva. Actores rurales se entiende por: Residentes de la Ruralidad que desarrollan actividades productivas agropecuarias.
	Descripción del producto	Documento con el Directorio que contiene el Listado actualizado cada dos años de los Actores Rurales apoyados por la SDDE para la Reconversión Productiva hacia la Agroecología y la Agricultura Circular, entendida ésta como la transición gradual con Buenas Prácticas en los Sistemas de Producción Agropecuaria para el Ordenamiento Ambiental y Productivo de Fincas, con desarrollo participativo de paquetes tecnológicos que se validan en campo y capacitación hacia la Agroecología y la Agricultura Circular, en complemento con apoyo para la Formalización, Asociatividad, Emprendimiento y Empresarización. El producto presenta un enfoque territorial debido al énfasis de las acciones de la SDDE en las zonas rurales de Bogotá. El Directorio es un documento que presenta de manera consolidada los Actores que hacen parte de la Reconversión Productiva hacia la Agroecología y la Agricultura Circular, incluyendo información básica no sensible y descriptiva sobre la evolución y estado de la participación de las comunidades rurales para el Desarrollo Sostenible del Distrito Capital, de consulta abierta desde la plataforma tecnológica de la SDDE. El Directorio permite a las entidades de la Administración y a la comunidad en general conocer y contactar a los Productores Agropecuarios de la Ruralidad para su relacionamiento e intercambio de información y experiencias, la construcción colectiva y participativa de paquetes tecnológicos y reconocimiento de ejercicios exitosos, que en su conjunto aportan frente al cambio climático en la Conservación y Recuperación de los Suelos y los Ecosistemas Naturales, la Ecoeficiencia y Rentabilidad de los Sistemas Productivos Agropecuarios, con la Producción Sostenible de Materias Primas y Alimentos más Saludables. El producto tiene enfoque territorial al solo incluir actores rurales - de la zona rural- de Bogotá.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de bienes o servicios que se incorporan en el directorio de acuerdo a la información disponible de los productores
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables 2. Hambre cero — **Meta ODS**: 12.8. De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza. 2.3 Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas.
Medición	***Enfoque***	Territorial
	Fórmula de cálculo	Número de documento de directorio bienal elaborado/actualizado con el listado de Actores Rurales apoyados por la SDDE para la Reconversión Productiva hacia la Agroecología y la Agricultura Circular.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento: X; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Bianual PDD; Bienal: X
	Línea Base (LB)	LB: ND; Fecha de LB: ND; Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2024; Año Fin: 2040
	Metas	Año 1 - 2024: 1; Año 2 - 2025; Año 3 - 2026: 1; Año 4 - 2027; Año 5 - 2028: 1 Año 6 - 2029; Año 7 - 2030: 1; Año 8 - 2031; Año 9 - 2032: 1; Año 10 - 2033 Año 11 - 2034: 1; Año 12 - 2035; Año 12 - 2036: 1; Año 12 - 2037; Año 12 - 2038: 1 Año 12 - 2039; Año 12 - 2040: 1; Final: 9 Total
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Otro; Cúal?: Zonificación rural
	Metodología de medición	Al comienzo de cada bienio se actualizará el Listado de Actores Rurales apoyados por la SDDE para la Reconversión Productiva hacia la Agroecología y la Agricultura Circular elaborado el bienio anterior y se consolidará el Directorio correspondiente al nuevo bienio. Ese listado de actores rurales se relacionara en el SUIM como beneficiario de algún proyecto que desarrolle la SDDE.
	Fuentes de información	SUIM -
	Dias de rezago	30 días
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Germán Humberto Medellín Mora
	Cargo:	Subdirector de Economía Rural
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Dependencia:	Subdirección de Economía Rural
	Correo electrónico:	gmedellin@desarrolloeconomico.gov.co
	Teléfono:	6013693777
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Observaciones		

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.1.6. Participación de unidades productivas en mercados con Precio Justo.

Información general	***Nombre del indicador***	Unidades productivas pertenecientes al sistema de abastecimiento alimentario del distrito conectadas a mercados con precio justo
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Conectar unidades productivas pertenecientes al sistema de abastecimiento alimentario con mercados con precio justo dinamiza los espacios en los que se comercializan y el consumo de dichos bienes y servicios sostenibles. Los bienes a comercializar tienen una lógica de producción ambientalmente sostenible y con una reducción de perdidas y/o desperdicios de alimentos al eliminar varios intermediarios del proceso de comercialización. Se relaciona con el indicador de resultado 2.1. Número de bienes y servicios que incorporan patrones de producción y consumo sostenible.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Desarrollo Económico — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Se tiene como propósito del indicador medir la participación de las unidades productivas de productores primarios y/o transformadores de alimentos, urbanos o rurales, de Bogotá y/o la región central que se caracterizan por ser unipersonales o organizativos, emprendimientos, pequeños empresarios formalizados o no que comercializan alimentos frescos o transformados de forma directa al consumidor sin intermediación en los espacios o vitrinas de comercialización que ofrece el programa Mercados campesinos de la Secretaría de Desarrollo Económico. La participación de estos actores del sistema de abastecimiento alimentario en los mercados con precio justo que serán los mercados campesinos. Ello permite: revalorar el campesinado, compra directa del consumidor al productor o transformador de alimentos accediendo a mejores precios, acceso a alimentos frescos, vitrina comercial para los actores favoreciendo la reducción de las perdidas y/o desperdicios de alimentos, compra local.
	Descripción del producto	La participación de estos actores del sistema de abastecimiento alimentario en los mercados con precio justo que serán los mercados campesinos o el programa que lo sustituya. El producto consiste en la participación, articulación o conexión de las Unidades productivas pertenecientes al sistema de abastecimiento del distrito con el programa de Mercados Campesinos de la SAA con el propósito de que estas amplíen sus oportunidades de visibilización y comercialización de sus productos. La participación de las unidades productivas en los Espacios distritales de comercialización de alimentos frescos y transformados estará orientado a promover prácticas sostenibles. Estos espacios de comercialización pueden ser físicos o virtuales (en los cuales se promuevan prácticas sostenibles, entre otras acciones que caracterizan a la ciudadanía alimentaria. Los actores productores y/o transformadores de alimentos podrán articularse al programa de Mercados Campesinos siguiendo las instrucciones e inscribiéndose en la pagina web de la entidad: www.mercadoscampesinos.gov.co , posterior a su inscripción, el programa se contactara con los interesados y realizara visita de validación de la información con lo cual se concretara la vinculación a los espacios comerciales y los demás servicios que ofrece el programa, tal como capacitación y sensibilización permanente en temáticas afines a la Manipulación de los alimentos y afines a la Economica Circular como las buenas practicas para la reducción de las pérdidas y desperdicios de alimentos. En el marco de la realización de los mercados campesinos los productores y/o transformadores de alimentos también tendrán acceso a: • Campañas de socialización y sensibilización de prácticas sostenibles. • Articulación con el principio de ciudadanía alimentaria desarrollado en la Política Pública de Seguridad Alimentaria y Nutricional • Comercialización de productos que incorporan características de sostenibilidad Tiene enfoque territorial y poblacional-diferencial y de género dado que se define como actores del sistema de abastecimiento alimentario distrital (SADA) a: • Población 1: Pequeños y medianos productores de la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria (ACFC) de Bogotá y la Región Central que se ubica en la zona rural • Población 2: Organizaciones sociales de base campesina y comunitaria de Bogotá y la Región Central, así como otro tipo de organización del SADA. En esta población se da una constante participación de víctimas del conflicto armado y mujeres campesinas rurales. • Población 3: Pequeños y medianos emprendedores de iniciativas de producción y transformación de alimentos saludables y de alto aporte nutricional. El enfoque poblacional se observa con la participación de la población
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de bienes o servicios que han sido adquiridos en el marco de los mercados con precio justo de acuerdo a la información disponible de las unidades productivas
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	2. Hambre cero 12. Producción y consumo responsables **Meta ODS** 2.3 Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular las mujeres, los pueblos indígenas, los agricultores familiares, los pastores y los pescadores, entre otras cosas mediante un acceso seguro y equitativo a las tierras, a otros recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades para la generación de valor añadido y empleos no agrícolas. 12.1. Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes. 12.8. De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.
Medición	***Enfoque***	Poblacional - Diferencial
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de Unidades productivas pertenecientes al sistema de abastecimiento alimentario del distrito conectadas a mercados con precio justo.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál? Unidades; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral X; Anual
	Línea Base (LB)	LB 1435 — Fecha de LB 31/12/2022 — Fuente LB Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2024 — Año Fin 2040
	Metas	Año 1: 2023: 358 — Año 2: 2024: 360 — Año 3: 2025: 378 — Año 4: 2026: 397 — Año 5: 2027: 417 Año 6: 2028: 437 — Año 7: 2029: 459 — Año 8: 2030: 482 — Año 9: 2031: 506 — Año 10: 2032: 532 Año 11: 2033: 558 — Año 12: 2034: 586 — Año 13: 2035: 615 — Año 14: 2036: 646 — Año 15: 2037: 678 Año 16: 2038: 712 — Año 17: 2039: 748 — Año 18: 2040: 8869 Total — Final
	Territorialización del indicador	Sí; No x; Nivel: ; Cúal?
	Metodología de medición	Registro en SUIM de actores sada fortalecidos
	Fuentes de información	Sistema Unico de Información Misional
	Dias de rezago	30 dias
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Dora Lucía Rincón
	Cargo:	Subdirectora deAbastecimiento Alimentario (E)
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Dependencia:	Subdirección de Abastecimiento Alimentario
	Correo electrónico:	drincon@desarrolloeconomico.gov.co
	Teléfono:	3693777
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Observaciones		Durante 2023 se tiene previsto contar con 1435 productores vinculados a los mercados campesinos

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 2.2. Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular.	
Información general	***Nombre del indicador***	Cantidad de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	El indicador de resultado está relacionado directamente con cuatro indicadores de productos, los cuales se detallan: 2.2.1. Número de empresas con proyectos en economía circular 2.2.2. Porcentaje de Empresas fortalecidas con capacidades de gestión en acciones enfocadas en economía circular que mejoren la productividad del tejido empresarial. 2.2.3. Porcentaje de avance de las etapas diagnóstico, diseño e implementación de la estrategia de encadenamiento para la reintroducción de materias primas para unidades productivas en el Distrito Capital. 2.2.4. Número de huertas de producción agroecológica de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá. 2.2.5. Número de predios rurales vinculados a buenas prácticas ambientales 2.2.6. Porcentaje de UPL con Zona Rural del D.C. donde se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria que cuentan con Banco Comunitario de Maquinaria para la Agricultura Circular. 2.2.7. Resolución o acto administrativo de SDDE para la Certificación de Producción en Agroecología con Agricultura Circular vigente. 2.2.8. Número de actores del sistema de abastecimiento distrital alimentario (SADA) fortalecidos en temas de economía circular. 2.2.9. Fortalecimiento técnico y operativo de iniciativas que fomentan la reducción de las perdidas y/o desperdicios de alimentos.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad***: Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	En el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos (DIFE), se identificaron las siguientes problemáticas relacionadas: a) El sector productivo aplica procesos insostenibles, sin asumir su responsabilidad frente a las externalidades de sus productos, b) Ineficiente aplicación del ciclo de vida en los productos y servicios, c) mercado con oferta/demanda reducida de bienes y servicios sostenibles y con alto costo (alimentos, bienes de consumo, vivienda, transporte, etc.), d) dificultad para la reconversión tecnológica, la producción más limpia por su alto costo y poca innovación en los sectores productivos rurales y urbanos, e) desarticulación de los sectores académico, empresarial, gubernamental y la ciudadanía; este factor conlleva una limitada capacidad para asumir los retos de la economía circular; en este sentido, se requiere vincular y dinamizar las relaciones de las diferentes partes interesadas, con el propósito de promover el enfoque sistémico y el cierre del ciclo de vida de los materiales en el contexto de la economía circular; dado que en el Distrito Capital, impera un modelo de economía lineal en el uso, transformación y consumo de productos, desarticulación de actores de la cadena de valor, uso de tecnologías tradicionales y escasa innovación, incrementando la presión sobre los recursos naturales y por ende el agotamiento de los mismos, incidiendo directamente en el deterioro de la calidad de vida de la población. El propósito del indicador es proporcionar la cantidad de proyectos productivos comunitarios y empresariales, que incorporen el ciclo de vida de los productos con enfoque de economía circular. Definiciones: * Economía circular: *"Modelo que busca que el valor de los productos, los materiales y los recursos se mantengan en la economía durante el mayor tiempo posible, y que se reduzca la generación de residuos" (CONPES 3934/2018)* . El modelo de economía circular, pretende por un equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos, por consiguiente, no solo favorece la generación de utilidades y puestos de trabajo, sino que, al mismo tiempo, este modelo de producción y consumo de ciclos cerrados limita el deterioro del sistema abiótico y biótico, optimizando la productividad y minimización de recursos; en este sentido, el residuo se convierte en la materia prima o se transforma para hacer parte de nuevos productos tecnológicos con un mínimo gasto energético. Principios de economía circular: Preservar y mejorar el capital natural, Optimizar el uso de los recursos y Promover la eficacia de los sistemas. * Proyectos productivos: corresponde a proyectos de producción de bienes o servicios, a una empresa en su ejercicio económico, a un proyecto sectorial en el que
Medición	***Enfoque***	Ambiental; Poblacional-Diferencial; Territorial
	Unidad de medida	Kilómetros — Toneladas — Programas — Personas Hectáreas — Habitantes — Acuerdos Documento — Estrategia Otro: X — Cuál? Proyectos productivos
	Periodicidad de medición	Mensual — Trimestral — Anual: X — Quinquenal Bimestral — Semestral — Bienal — Decenal
	Línea Base (LB)	LB: ND — Fecha de LB: ND — Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio: **2.023** — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 1500 (2023) — Año 2: 646 (2024) — Año 3: 300 (2025) — Año 4: 300 (2026) — Año 5: 300 (2027) Año 6: 300 (2028) — Año 7: 300 (2029) — Año 8: 300 (2030) — Año 9: 300 (2031) — Año 10: 300 (2032) Año 11: 300 (2033) — Año 12: 300 (2034) — Año 13: 300 (2035) — Año 14: 300 (2036) — Año 15: 300 (2037) Año 16: 300 (2038) — Año 17: 300 (2039) — Año 18: 300 (2040) — Final: 6946 Total
	Territorialización del indicador	Sí — No: X — Nivel: — Cúal?
	Metodología de medición	La forma de medición consiste en sumar las cantidades de proyectos productivos que incorporan modalidades sostenibles y que son implementados en el marco de los servicios brindados por las entidades responsables y corresponsables durante la vigencia evaluada. El reporte de la cantidad de proyectos será remitido anualmente cada mes de enero, por parte de cada entidad mediante oficio, a la Secretaría Distrital de Ambiente, quien calculará el resultado total. La fórmula de cálculo es: Sumatoria de proyectos productivos implementados anualmente.
	Fuentes de información	*Secretaría Distrital de Ambiente- Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial.
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente
Observaciones		La meta del primer y segundo año son mayores a los demás años considerando que se incluirán las huertas urbanas que hacen parte de las acciones específicas del plan de desarrollo vigente, y se desconoce si tendrán continuidad en el tiempo.

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.1. Programas de Gestión Ambiental Empresarial

Información general

Nombre del indicador	Número de empresas con proyectos en economía circular
Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador del producto tiene una relación directa con el indicador de resultado 2.2. Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular, dado que la empresas que formulan e implementan proyectos que incorporan el concepto de economía circular mediante acciones dirigidas al uso eficiente de los recursos naturales y materiales para el mejoramiento del desempeño ambiental en las actividades económicas de producción de bienes o prestación de servicios, para ello desarrollan diferente acciones que permiten mejorar la competitividad con la eficiencia en la productividad como aporte al crecimiento económico sostenible.
Indicador del PDD	No — ***Código Meta***
Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
Programa (PDD)	
Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Ambiente
Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
Descripción del indicador	Este indicador busca medir anualmente el número de empresas que cuenten con proyectos que incorporan el concepto de economía circular en las empresas que participan en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente y/o en otros programas que desarrollen las entidades distritales. Pretende aumentar la cantidad de proyectos presentados por las empresas participantes en los programas antes mencionados, que se presenten con los lineamientos que cada entidad establezca, direccionados a incorporar criterios de economía circular en las actividades económicas que desarrollen mediante acciones que les permitan proyectar beneficios ambientales, económicos y sociales. **Definiciones** **Proyecto**: conjunto de acciones concretas interconectadas y coordinadas entre sí, con el fin de satisfacer las necesidades o resolver problemas o impulsar nuevas líneas de negocio a partir de acciones enmarcadas en la eficiencia de los recursos narturales y materiales. **Fase Formulación:** presentación de un proyecto con los lineamientos que para ello se establezcan. **Fase Implementación:** desarrollo de actividades dirigidas al logro de las metas y objetivos establecidos en el proyecto. **Fase Terminación:** culminación del proyecto soportado con datos que demuestran los beneficios o no obtenidos, así como las evidencias de desarrollo.
Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE), se identificó entre los problemas críticos: el sector productivo aplica procesos insostenibles, sin asumir su responsabilidad frente a las externalidades de sus productos, además escasez de proyectos de energías renovables y dificultad para la reconversión tecnológica, la producción más limpia por su alto costo y poca innovación en los sectores productivos rurales y urbanos lo que ocasiona alta generación de residuos y bajo aprovechamiento de materiales. El producto es el resultado de la operación de programas de fortalecimiento empresarial desarrollados por la Secretaría Distrital de Ambiente y otras entidades de orden distrital. 1) En la Secretaría Distrital de Ambiente se desarrolla a través del Programa Gestión Ambiental Empresarial - PGAE, el cual es una herramienta de gestión dirigida al sector empresarial ubicado en el perímetro urbano de Bogotá, voluntario y sin costo, brinda acompañamiento al sector empresarial en el mejoramiento del desempeño ambiental, a través de procesos de autogestión y autorregulación ambiental. Se desarrolla a través del fortalecimiento de capacidades para la sostenibilidad mediante mecanismos integrados entre sí. Inicia con ACERCAR que ofrece herramientas para ir más allá del cumplimiento normativo ambiental, promueve la eficiencia en las actividades económicas, establece lineamientos para el fortalecimiento o montaje del sistema de gestión ambiental; continua con el Programa de Excelencia Ambiental Distrital (PREAD) que reconoce anualmente a las empresas líderes en gestión, desempeño y responsabilidad social ambiental; de manera transversal, el Índice de Desempeño Ambiental Empresarial mide el desempeño ambiental de las empresas participantes. Igualmente, las empresas pueden optar por desarrollar Proyectos de Responsabilidad Empresarial y Sostenibilidad (PROREDES) con los cuales, impulsa la innovación mediante acciones colaborativas desarrolladas en proyectos grupales o sectoriales en torno al aprovechamiento sostenible del capital natural. Así mismo, opera la ventanilla de Negocios Verdes, en dos líneas: la primera, de en procesos de ideación hasta el fortalecimiento empresarial y el segundo, en la promoción de empresas que producen bienes y servicios que generan un impacto ambiental positivo y que se caracterizan por incorporar buenas prácticas ambientales, sociales y económicas. En la operación de los mecanismos que integran el PGAE se desarrollan acciones de capacitación y/o mesas de trabajo teorico prácticas, orientación, visitas y retroalimentaciones mediante informes, a su vez, se pueden generar documentos técnicos orientadores. 2) Para las otras entidades distritales, aplicando el principio de articulación, se solicitará información sobre las empresas que esten vinculadas con proyectos de economía circular en los programas de fortalecimiento empresarial, entre ellas la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. RESPONSABILIDAD. Secretaria Distrital de Ambiente, a través de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial, encargada de realizar asistencia técnica y articularse con otras entidades.
Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular
Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico 12. Producción y consumo responsables — **Meta ODS**: 8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. 12.2. De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

Medición

Enfoque	Ambiental
Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de empresas con proyectos en fase de implementación o terminados por parte de empresas participantes en el Programa de Gestión Ambiental Empresarial u otros programas desarrollados por entidades distritales que incluyan economía circular para el fortalecimiento empresarial.
Unidad de medida	Kilómetros — Toneladas — Programas — Personas Hectáreas — Habitantes — Acuerdos Documento — Estrategia Otro: X — Cuál? Número de empresas con proyectos en economía circular
Periodicidad de medición	Mensual — Trimestral — Anual: X — Quinquenal Bimestral — Semestral — Bienal — Decenal
Línea Base (LB)	LB: ND — Fecha de LB: ND — Fuente LB
Año inicio - Año fin	Año inicio: **2.023** — Año Fin: 2040
Metas	**Año 1**: 300 (2023) — Año 2: 150 (2024) — Año 3: 200 (2025) — Año 4: 250 (2026) — Año 5: 300 (2027) Año 6: 150 (2028) — Año 7: 200 (2029) — Año 8: 250 (2030) — Año 9: 300 (2031) — Año 10: 150 (2032) Año 11: 200 (2033) — Año 12: 250 (2034) — Año 13: 300 (2035) — Año 14: 150 (2036) — Año 15: 200 (2037) Año 16: 250 (2038) — Año 17: 300 (2039) — Año 18: 150 (2040) — Final: 4.050 — Total
Territorialización del indicador	Sí — No: X — Nivel: — Cúal?
Metodología de medición	La medición del número de empresas con proyectos en economía circular se realizará con las empresas participantes del programa de gestión ambiental empresarial u otros programas de entidades distritales que incluyan economía circular, que presentan los proyectos con los lineamientos que para ello establezcan las entidades distritales que los operen. La empresa se contará si su proyecto esta en el 50% de la fase implementación acorde con las actividades programadas para la vigencia o en fase de terminación. Es de aclarar que una empresa puede presentar cuantos proyectos quiera y se contabilizará de acuerdo al número que se realicen la vigencia del reporte.
Fuentes de información	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial- Programa de Gestión Ambiental Empresarial- PGAE, a partir de la aprobación de proyectos presentados por las empresas.
Días de rezago	90
Serie disponible	2024

Datos del responsable del indicador

Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
Teléfono:	3778910

Aprobación Oficina de Planeación de la entidad

Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente

Observaciones

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.2. Fortalecimiento de capacidades de gestión relacionada con la economía circular en la productividad de empresas	
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de Empresas fortalecidas con capacidades de gestión en acciones enfocadas en economía circular que mejoren la productividad del tejido empresarial.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Hay una relación directa con 2.2. Cantidad de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles. Hay relación entre la implementación de iniciativas de economía circular con la creación y mejoramiento de productos, servicios y procesos de empresas generando la dinamización del mercado de bienes y servicios en general.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustriay — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Este indicador pretende medir el porcentaje de las empresas que fortalecen su gestión de acciones en economía circular a través de apoyo a mejoramiento a capacidades internas que permitan mejorar la productividad de la totalidad de empresas fortalecidas por la Dirección de Competitividad Bogotá Región (DCBR).
	Descripción del producto	En el desarrollo de este producto se brindará informacion relevante y metodologias para que las empresas intervenidas por la SDDE aumenten sus capacidades en la implementeacion y gestión de acciones de Economía Circular. Las capacidades de gestión se definen como el entendimiento del impacto de la economia circular y su implementación en los diferentes modelos de negocio y mejoramiento de la productividad. Se pretende que este producto permita aumentar el número de empresas que cuenten con iniciativas tempranas y/o implementadas de economía circular en sus productos, servicios o procesos.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Número de bienes, servicios y procesos que incorporan patrones de producción y consumo sostenible vinculados a las actividades de dinamización del mercado
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico 12. Producción y consumo sostenible — **Meta ODS** — 8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos
	Fórmula de cálculo	(Número de empresas fortalecidas en economía circular / Número de empresas fortalecidas por la Dirección de Competitividad Bogotá Región) *100
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro x; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Porcentaje
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual x
	Línea Base (LB)	LB ND; Fecha de LB ND; Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2024; Año Fin 2040
	Metas	Año 1 - 2024: 10% / Año 2 - 2025: 15% / Año 3 - 2026: 20% / Año 4 - 2027: 25% / Año 5 - 2028: 30% Año 6 - 2029: 35% / Año 7 - 2030: 40% / Año 8 - 2031: 45% / Año 9 - 2032: 50% / Año 10 - 2033: 55% Año 11 - 2034: 60% / Año 12 - 2035: 65% / Año 13 - 2036: 70% / Año 14 - 2037: 75% / Año 15 - 2038: 80% Año 16 - 2039: 80% / Año 17 - 2040: 80% / Final: 80% Total
	Territorialización del indicador	Sí; No x; Nivel: ; Cúal? Todas
	Metodología de medición	Se tomará el registro en SUIM de las empresas fortalecidas en economía circular por la DCBR
	Fuentes de información	Sistema único de información misional (SUIM)
	Días de rezago	30 días
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Mariana del Pilar Muñoz Rincón
	Cargo:	Directora de competitividad bogotá región
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Dependencia:	Dirección de Competitividad Bogotá Región
	Correo electrónico:	mmunoz@desarrolloeconomico.gov.co
	Teléfono:	3693777
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Observaciones		Este producto puede articularse con el producto 2.1.1. Negocios vinculados a la ventanilla de Negocios Verdes.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.3. Estrategia de encadenamiento para la reintroducción de materias primas para unidades productivas en el Distrito Capital				
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance de las etapas diagnóstico, diseño e implementación de la estrategia de encadenamiento para la reintroducción de materias primas para unidades productivas en el Distrito Capital			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Hay una relación directa con 2.2. Cantidad de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles, por cuanto lo que se busca es cambiar los insumos de producción de los emprendimientos así, como la conexión de aquellos que realizan proceso de manejo de residuos sólidos.			
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD				
	Programa (PDD)				
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustriay	***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad	Entidad
	Descripción del indicador	El indicador tiene como objetivo medir (sumatoria) el avance de la elaboración de la estrategia y la metodología de implementación			
	Descripción del producto	La elaboración de una estrategia de encadenamiento y su metodología de implementación para la reintroducción de materias primas para emprendimientos, va a permitir el fomento de líneas de negocio que utilicen materiales de residuos sólidos tratados por estructuras en la ciudad de Bogotá. Lo anterior permitiría el aprovechamiento de material, en los procesos productivos de unidades productivas en el marco del principio de responsabilidad extendida del productor frente a los impactos ambientales. El indicador se mide de acuerdo con el porcentaje de avance de la elaboración de una estrategia de encadenamiento y su metodología de implementación para la reintroducción de materias primas para unidades productivas en el Distrito Capital. En este sentido, se desarrollaran 3 etapas. 1. Establecimiento de un plan de trabajo y el diagnóstico de las estructuras de manejo de residuos sólidos, en el primer año - 15% 2. Diseño de la estrategia - 35% 3. Implementación de la estrategia - 50% ENFOQUE: Ambiental: Al orientar los procesos de la oferta hacia el fortalecimiento de unidades productivas en relación con la problemática ambiental, la condición del cambio climático, el agotamiento de recursos naturales, entre otros aspectos.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	El Indicador de porcentaje de avance de la elaboración de una estrategia de encadenamiento y su metodología de implementación para la reintroducción de materias primas para emprendimientos en el Distrito Capital, aporta a la incorporación de patrones de producción y consumo sostenible, considerando el aporte en la producción con materiales aprovechables por residuos sólidos y el apoyo en la demanda para quienes los gestionan.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico 12. Producción y consumo sostenible	**Meta ODS**	8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.	
Medición	***Enfoque***	Ambiental			
	Fórmula de cálculo	(Número de etapas finalizadas / Número de etapas definidas) * 100			
	Unidad de medida	Kilómetros: Hectáreas: Documento: Otro: x Toneladas: Habitantes: Estrategia: Programas: Acuerdos: Personas: Cuál? Porcentaje de avance			
	Periodicidad de medición	Mensual: Bimestral: Trimestral: Semestral: Anual: x			
	Línea Base (LB)	LB: ND Fecha de LB: ND Fuente LB:			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2024 Año Fin: 2026			
	Metas	Año 1 - 2024: 15% Año 2 - 2025: 35% Año 3 - 2026: 50% Año 4 - 2027: Año 5 - 2028: Año 6 - 2029: Año 7 - 2030: Año 8 - 2031: Año 9 - 2032: Año 10 - 2033: Año 11 - 2034: Año 12 - 2035: Año 13 - 2036: Año 14 - 2037: Año 15 - 2038: Año 16 - 2039: Año 17 - 2040: Final: 100% Total			
	Territorialización del indicador	Sí: No: X Nivel: Cúal?			
	Metodología de medición	Registro en Sistema único de información misional de las unidades productivas relacionadas con economía circular, fortalecidas y/o incluidas en algún programa de la Dirección de Desarrollo Empresarial.			
	Fuentes de información	Sistema único de información misional - SUIM			
	Días de rezago	45 días			
	Serie disponible	2025			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	William E García Machado			
	Cargo:	Director			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico			
	Dependencia:	Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo			
	Correo electrónico:	wgarcia@desarrolloeconomico.gov.co			
	Teléfono:	3693777			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes			
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación			
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.4 Servicio de asistencia técnica de producción agroecológica de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá.					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de huertas de producción agroecológica de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El producto tiene una relación indirecta con el resultado 2.2., dado que las huertas agroecológicas constituyen proyectos de producción sostenible y se enmarcan en la agricultura regenerativa como parte del modelo de economía circular.				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Ambiente	***Entidad***	Jardín Botánico José Celestino Mutis JBB		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad		
	Descripción del indicador	El indicador es acumulativo y mide el número de proyectos de producción agroecológica de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá que se efectúan anualmente, incluyendo los proyectos antiguos y los proyectos nuevos que se establezcan durante el periodo evaluado. Por periurbano se entiende por el suelo alrededor de las zonas de alta densidad poblacional donde se encuentran comunidades que efectúan proyectos de producción alimentaria agroecológica.				
	Descripción del producto	En el diagnóstico e identificación de factores estratégicos (DIFE) se reconoció entre los puntos críticos el predominio de productos, servicios y procesos con características insostenibles, el sector productivo aplica procesos insostenibles sin asumir su responsabilidad frente a las externalidades de sus productos, dificultad para la reconversión tecnológica, la producción más limpia por su alto costo y poca innovación en los sectores productivos rurales y urbanos, entre otros. El producto a obtener incluye las siguientes acciones: a. Fortalecer el autoconsumo de alimentos agroecológicos en el área urbana y periurbana, a través de la asistencia técnica, capacitación y seguimiento. b. Actualizar el directorio del programa agricultura urbana, con los datos de los cultivos y productores. c. Gestionar paquetes tecnológicos de investigación en torno a especies agrícolas para fomentar las huertas agroecológicas. d. Recuperación de especies nativas de la región mediante el banco de semillas del JBB y el intercambio de prácticas tradicionales. La responsabilidad del producto recae en la Subdirección Técnica Operativa, Jardín Botánico de Bogotá "José Celestino Mutis". Se realizarán alianzas con la academia, las comunidades y otras entidades que puedan apoyar el cumplimiento del producto. Se abordará el enfoque ambiental dada la connotación de sostenibilidad y producción de alimentos agroecológicos que contribuyan a una mejor calidad de vida y a la consolidación de un tejido social y organizativo a través del intercambio de saberes y la protección de la biodiversidad que conlleve al incremento del ingreso familiar.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta	El producto aporta a la meta de resultado en el número de huertas dado que cada una corresponde a un proyecto productivo enmarcado en la economía circular				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	2. Hambre Cero 12. Producción y Consumo Responsables.	**Meta ODS**	2.1.De aquí a 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de 1 año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año. 12.1. Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.8. De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.		
Medición	***Enfoque***	Ambiental				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de huertas agroecológicas de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá que se realizan anualmente (incluye los nuevos y anteriores).				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: X; Cuál? Huertas agroecológicas Toneladas; Habitantes; Estrategia Programas; Acuerdos Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral Trimestral; Semestral Anual: X; Bienal Quinquenal; Decenal				
	Línea Base (LB)	LB: ND Fecha de LB: ND Fuente LB: Jardín Botánico de Bogotá; Subdirección Técnica Operativa				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 Año Fin: 2038				
	Metas	Año 1: 6000 (2023) Año 2: 500 (2024) Año 3: 250 (2025) Año 4: 230 (2026) Año 5: 210 (2027) Año 6: 180 (2028) Año 7: 170 (2029) Año 8: 160 (2030) Año 9: 150 (2031) Año 10: 140 (2032) Año 11: 130 (2033) Año 12: 120 (2034) Año 13: 100 (2035) Año 14: 80 (2036) Año 15: 70 (2037) Año 16: 50 (2038) Año 17: (2039) Año 18: (2040) Final: 8540 (Total)				
	Territorialización del indicador	Sí: X; No Nivel: Localidad Cúal? Todas las localidades, a excepción de Sumapaz.				
	Metodología de medición	El Jardín Botánico revisará anualmente el número de proyectos de producción agroecológica de alimentos para el autoconsumo en el área urbana y periurbana de Bogotá, en la base de datos que sistematiza la información de las huertas.				
	Fuentes de información	Jardín Botánico José Celestino Mutis. Subdirección Técnica Operativa.				
	Días de rezago	60				
	Serie disponible	2024				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Germán Darío Álvarez Lucero				
	Cargo:	Subdirector Técnico Operativo				
	Entidad:	Jardín Botánico José Celestino Mutis				
	Dependencia:	Subdirección Técnica Operativa.				
	Correo electrónico:	galvarez@jbb.gov.co				
	Teléfono:	4377060 Extensiones 1046 y 1048				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	José Alberto Amaya González.				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Jardín Botánico José Celestino Mutis				
Observaciones						

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.5. Servicio de apoyo a la gestión sostenible y uso eficiente de los recursos naturales en predios rurales

Información general	***Nombre del indicador***	Número de predios rurales vinculados a buenas prácticas ambientales
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre el Número de predios rurales vinculados a buenas prácticas ambientales es directa con el resultado 2.2. Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular, ya que hace referencia a los proyectos productivos en las fincas de la ruralidad distrital.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El indicador mide el número de predios rurales que se encuentran vinculados al proceso de Ordenamiento Ambiental de la Finca en el Distrito Capital durante cada vigencia, por lo que el indicador tiene como objetivo aumentar la cantidad de predios. Se relaciona con los proyectos productivos en las fincas de la ruralidad distrital que incorporan acciones de preservación, restauración y uso sostenible en cada una de las fincas a incorporar en el trabajo de ordenamiento predial ambiental, con las buenas prácticas ambientales, en atención a que más del 80% de las áreas rurales son protegidas y el restante 20% esta conformado por suelos frágiles muy susceptibles de ser degradados; por tal motivo el énfasis que la SDA en cumplimiento de su misión en la ruralidad distrital es de conservación ambiental especialmente de restauración ambiental.
	Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS [DIFE], se identificaron entre los problemas críticos que el sector productivo aplica procesos insostenibles sin asumir su responsabilidad frente a las externalidades de sus productos y la dificultad para la reconversión tecnológica, la producción más limpia por su alto costo y poca innovación en los sectores productivos rurales y urbanos, lo que ocasiona que predominen los productos, servicios y procesos con características insostenibles, así como la contaminación ambiental al sistema biótico y abiótico (suelo, aire, agua y biodiversidad). El producto se describe como la realización de acciones encaminadas a liberar áreas de predios rurales para ser restauradas o preservadas, aumentando la calidad y cantidad de los servicios ambientales generados en la ruralidad distrital; este cometido se logra mediante la implementación de buenas prácticas agrícolas y pecuarias enmarcadas en el ordenamiento ambiental predial, reconversión productiva e incentivos a la conservación ambiental. Dicho producto se genera debido a la degradación de ecosistemas naturales y la pérdida de la oferta de servicios ecosistémicos en la ruralidad genera expansión de la frontera agropecuaria por aprovechamiento y explotación de recursos naturales, pérdida de productividad de suelos por sobreexplotación y prácticas agropecuarias inadecuadas y migración de las comunidades campesinas tradicionales al área urbana. Lo anterior, disminuye la confianza de las comunidades adscritas a proyectos ofrecidos por las entidades, conflicto de uso del suelo y falta de información consistente sobre el estado de los recursos naturales y las actividades productivas para la toma de decisiones bajo ordenamiento ambiental coherente con la oferta y demanda de los servicios ecosistémicos, y su capacidad de resiliencia de los ecosistemas y la capacitación no formal en temas de conservación de la biodiversidad de los servicios ecosistémicos que generan las áreas estratégicas ubicadas en la ruralidad de Bogotá. La zona rural presenta diferentes dinámicas de afectación debido a la expansión de la frontera agropecuaria y la explotación de recursos en lugares donde se presentan coberturas vegetales nativas, especialmente en áreas de bosques, páramos y humedales, es así qué, las prácticas de producción agropecuaria con alto uso de agroquímicos, la sobre explotación de suelos sin cuidado de las aguas conllevan a empeorar el panorama de sostenibilidad desde lo local y lo regional. Esto en conjunto aumenta la pérdida de suelo por erosión, disminuye las coberturas vegetales y la biodiversidad y deteriora la calidad y cantidad del agua y por consiguiente la oferta de bienes y servicios ambientales se ve comprometida. En la zona rural se encuentran 40 acueductos veredales, en su mayoría presentan deterioro ambiental, en sus áreas de abastecimiento; de los cuales solo 13 acueductos (960 familias) han sido intervenidas con acciones (reconversión de sistemas productivos) de la Secretaría Distrital de Ambiente. A partir del censo (DANE 2015), donde se registra que 8.027 personas habitan la ruralidad, y solo disponen de los acueductos veredales para tener acceso a este vital servicio, lo que puede evidenciar la magnitud de la problemática; que está relacionada con la pérdida de la biodiversidad ocasionada principalmente por modelos productivos no sostenibles que potencian la contaminación de fuentes hídricas lenticas y loticas, alteración de ciclos hidrológicos en el orden local y regional y degradación de suelos; que, entre otras, involucra también la desprotección de áreas abastecedoras de acueductos veredales y rondas hídricas asociadas. Todo esto lleva a debilitar la capacidad para afrontar las acciones encaminadas a la adaptación y mitigación del cambio climático, con la fragmentación y deterioro de ecosistemas rurales y de sus paisajes y pérdida de biodiversidad y por
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Cantidad de predios en proceso de Ordenamiento Ambiental de Fincas (OAF) debe contener las acciones de Buenas Prácticas Productivas con el objetivo de liberar áreas para la protección o restauración ambiental, cada uno de estos predios entendido como un proyecto productivo, por lo que aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	Objetivo15.Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestión sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e — **Meta ODS** 15.9 De aquÎ a 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la biodiversidad en la planificación, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad nacionales y locales.
Medición	***Enfoque***	Territorial, Ambiental.
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de predios rurales vinculados a Ordenamiento Ambiental de Fincas (OAF)
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas Cuál? Número de predios
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 1000 — Fecha de LB: 30/6/2020 — Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente; Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2.039
	Metas	Año 1: 168 (2023); Año 2: 52 (2024); Año 3: 120 (2025); Año 4: 100 (2026); Año 5: 100 (2027) Año 6: 100 (2028); Año 7: 100 (2029); Año 8: 100 (2030); Año 9: 100 (2031); Año 10: 100 (2032) Año 11: 100 (2033); Año 12: 100 (2034); Año 13: 100 (2035); Año 14: 100 (2036); Año 15: 100 (2037) Año 16: 100 (2038); Año 17: 100 (2039); Año 18: (2040); Final: 1740 Total
	Territorialización del indicador	Sí: X — No — Nivel: Otra — Cúal? Cuenca hidrográfica, Localidad: Ciudad Bolívar, Usme, Sumapaz, Suba,
	Metodología de medición	El Ordenamiento Ambiental de Fincas (OAF) debe contener las acciones de Buenas Prácticas Productivas con el objetivo de liberar áreas en los predios rurales para la protección o restauración ambiental. De acuerdo con la Resolución ICA 3585 de 2008 Buenas Prácticas Ganaderas (BPG) y Resolución ICA 4174 de 2009 Buenas Prácticas Agrícolas (BPA) que consiste en optimizar cada una de las áreas que componen un sistema productivo, partiendo del estado actual de la finca proyectado a futuro de corto, mediano y largo plazo, garantizando la conservación de los servicios ambientales, el uso sostenible del suelo, el agua y del área adecuada para la vida campesina; el proceso técnico para poder reportar el indicador es el siguiente: Se ubican las cuencas a trabajar en un mapa de las áreas rurales de Bogotá, las localidades y algunos hitos geográficos de ubicación; se despliegan los grupos técnicos operativos de la SER - SDA por cuenca para ubicar a los productores rurales en sus fincas con los cuales se realiza un proceso de ordenamiento ambiental de los elementos de su finca que se plasma en el Acta de concertación que la Secretaría Distrital de Ambiente suscribe con los productores rurales en los predios vinculados. La información que se va obteniendo de cada predio se recolecta en formatos preestablecidos para lleva a la oficina de la SER y se determinan las acciones a seguir, durante el proceso se adelantan Acciones de seguimiento buenas prácticas ambientales (BPA) Seguridad Alimentaria y autoabastecimiento, para llevar sus avances a indicadores específicos de sostenibilidad en relación con la totalidad del predio en particular. Paralelamente se capacita a los productores en los aspectos ambientales necesarios para avanzar en la sostenibilidad del lugar, plasmando dichas actividades en Acta de capacitaciones y entrega de material institucional, que apoya la labor del productor a manera de incentivo. De cada predio se elabora una matriz específica y se realizan Análisis de los indicadores del predio, donde se mide cada uno de los aspectos de sostenibilidad a analizar; para finalmente plasmar esa información en Acta de visita de reconversión de sistemas productivos, análisis de los indicadores del predio base de la familia campesina. La suma de predios agregados con la misma labor de acuerdos técnicos se suma en la cuenca. La información del indicador para este ejercicio en particular se recolecta en matrices que relacionan y suman los predios que se van incorporando al trabajo de
	Fuentes de información	Las matrices con la información de los predios se administran por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente (SER)
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Natalia Ramírez Martínez
	Cargo:	Subdirectora de Ecosistemas y Ruralidad
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad
	Correo electrónico:	natalia.ramirez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778914
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones	En atención a la misionalidad de la Secretaría Distrital de Ambiente, el Grupo Rural de la SER propende por la preservación y restauración de las áreas rurales distritales, siendo la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en coordinación con las Alcaldías locales y sus Unidades Locales de Asistencia Técnica Agropecuaria (ULATA) las encargadas de trabajar con énfasis en el componente empresarial, la producción sostenible y comercialización de los productos agropecuarios en Bogotá D.C.	

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.6 Red de Bienes Comunitarios para la Agricultura Circular en las Unidades de Planeamiento Local (UPL) con Zona Rural del D.C.	
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de UPL con Zona Rural del D.C. donde se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria que cuentan con Banco Comunitario de Maquinaria para la Agricultura Circular
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El Banco Comunitario de Maquinaria es un conjunto de implementos para la optimización de las actividades de preparación de los suelos con fines productivos agropecuarios por lo tanto aporta a la generación de producción y específicamente al indicador de resultado 2.2. Cantidad de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria — ***Entidad*** Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Medirá el avance de cubrimiento de las UPL con sistemas de producción agropecuaria que cuenten con banco comunitario para la agricultura circular. Se cubrirá un porcentaje de Unidades de Planeación Local para aumentar de manera gradual durante los 4 Períodos siguientes de la Administración Distrital los Productos por Servicios facilitando el acceso comunitario a un Banco de Maquinaria con implementos de Bajo Impacto, como Bienes Comunitarios hasta cubrir las 4 UPL con Zona Rural del D.C. en las que se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria: 1. Sumapaz, 2. Cuenca del Tunjuelo, 6. Cerros Orientales, 7. Torca, a razón de 1 UPL en cada Período de la Administración Distrital. El Banco Comunitario de Maquinaria es un conjunto de implementos para la optimización de las actividades de preparación de los suelos con fines productivos agropecuarios, ubicados y distribuídos de manera estratégica en cada una de las Unidades de Planeamiento Local de la Ruralidad del D.C., cuyo uso participativo y colaborativo representa bajo impacto sobre las propiedades físico-químicas y biológicas de los suelos, facilitando la reincorporación de los residuos de la biomasa generados por las actividades agropecuarias como abono orgánico, lo que disminuye la entrada de productos fertilizantes de síntesis química y facilita la aireación, infiltración, permeabilidad y conductividad hidráulica del suelo, para la ecoeficiencia y sostenibilidad de los ciclos de cultivo posteriores. Contar con un Banco Comunitario de Maquinaria en cada UPL de la Ruralidad Capitalina aporta en la adopción de la cultura de la circularidad, acelerando los procesos de asociatividad, comunicación y relacionamiento social para la innovación entre los Productores Agropecuarios reemplazando sistemas individuales por sistemas colectivos.
	Descripción del producto	En la Ruralidad del Distrito Capital existen 11 Centros Poblados y 15 Nodos de Equipamientos y Servicios distribuídos por las 4 UPL con Zona Rural: 1. Sumapaz, 2. Cuenca del Tunjuelo, 6. Cerros Orientales, 7. Torca, en las que se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria con Implementos de Alto Impacto sobre el suelo que conllevan la implementación de prácticas de la Economía Lineal por parte de las Comunidades Campesinas, para cuya reconversión y cambio de cultura es necesario disponer de un conjunto de implementos integrados como un Banco de Maquinaria que sea de Bajo Impacto, disponible y accesible, que incluya: Tractor de 90 HP de fuerza con renovador de pradera de tres rejas con disco sin tolva abonadora, cosechadora de forraje, trailer o remolque de forraje, voleadora de media tonelada, rastrillo, más otros implementos menores como Motocultor con enfargadora, segadora y arado de tres cinceles y Picapasto. Cada Banco Comunitario de Maquinaria será administrado de manera colaborativa para la sostenibilidad de las Propiedades Físicas, Químicas y Biológicas de los suelos. Su uso facilita la reincorporación como abono orgánico de los residuos de la biomasa vegetal generados por las actividades agropecuarias disminuyendo la entrada de productos fertilizantes de síntesis química; mejora la aireación, infiltración, permeabilidad y conductividad hidráulica del suelo con aumento en la retención y disponibilidad del agua mitigando los procesos erosivos, las escorrentías y la compactación; condiciones que en su conjunto aportan a la ecoeficiencia y sostenibilidad de los ciclos de cultivo posteriores disminuyendo la demanda de productos externos y contribuyendo al Relacionamiento, Comunicación e Integración Social, haciendo más Circulares y competitivas las Unidades Productivas Rurales del D.C. El enfoque es Territorial porque se asa en la priorización de UPL rurales
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo sostenible 9. Industria, Innovación e Infraestructuras **Meta ODS** 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes. 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales
Medición	***Enfoque***	Territorial
	Fórmula de cálculo	(Número de UPL con Zona Rural del D.C. donde se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria que cuentan con Banco Comunitario de Maquinaria para la ACx100)/ Número de UPL con Zona Rural del D.C. donde se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria.
	Unidad de medida	Kilómetros / Hectáreas / Documento / Otro X — Toneladas / Habitantes / Estrategia — Programas / Acuerdos — Personas Cuál? Unidades de Planeamiento Local UPL del D.C. con Zonas Rurales donde se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria.
	Periodicidad de medición	Mensual / Bimestral — Trimestral / Semestral — Anual / Cuatrienal X
	Línea Base (LB)	LB 0 — Fecha de LB 31/12/2022 — Fuente LB SDDE- SER
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2024 — Año Fin 2040
	Metas	Año 1 - 2024 / Año 2 - 2025 / Año 3 - 2026 / Año 4 - 2027: 25% / Año 5 - 2028 Año 6 - 2029 / Año 7 - 2030 / Año 8 - 2031: 25% / Año 9 - 2032 / Año 10 - 2033 Año 11 - 2034 / Año 12 - 2035: 25% / Año 12 - 2036 / Año 12 - 2037 / Año 12 - 2038 Año 12 - 2039: 25% / Año 12 - 2040 / Total: 100%
	Territorialización del indicador	Sí X / No — Nivel: Otro — Cúal? Zonificacion rural
	Metodología de medición	Al comienzo de cada Administración se realizará una evaluación de la demanda comunitaria de Maquinaria de Bajo Impacto para cada UPL con Zona Rural donde se desarrollan Sistemas de Producción Agropecuaria, se seleccionará la UPL a intervenir, el lugar para establecimiento del Bien Comunitario y la Organización Social o Productiva que quedará a cargo de su Manejo, como parte del Plan de Desarrollo del período cuatrienal correspondiente, al final del cual se reportará la UPL intervenida. Dicha Organización Comunitaria declarará en un acta el Recibo y Condiciones para la Administración del Banco Comunitario de Maquinaria.
	Fuentes de información	Actas de entrega del Banco Comunitario de Maquinaria
	Días de rezago	30 días
	Serie disponible	2028
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Germán Humberto Medellín Mora
	Cargo:	Subdirector de Economía Rural
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Dependencia:	Subdirección de Economía Rural
	Correo electrónico:	gmedellin@desarrolloeconomico.gov.co
	Teléfono:	6013693777
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.7. Adopción de Normativa de Certificación en Agroecología con Agricultura Circular				
Información general	***Nombre del indicador***	Resolución o acto administrativo de SDDE para la Certificación de Producción en Agroecología con Agricultura Circular vigente			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La certificación promoverá la generación de proyectos al tener un aval de una institución distrital en articulación con el gobierno nacional, por lo que se relaciona directamente con el resultado 2.2. Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular.			
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD				
	Programa (PDD)				
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria	***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad	Entidad
	Descripción del indicador	El indicador medirá la existencia de una resolución o acto administrativo que de aval a productos generados en un marco de prácticas o procesos propios de la agroecología con agricultura circular. Se entenderá por Resolución el Acto Administrativo expedido por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico mediante el cual se establecen los parámetros, lineamientos y condiciones que dan lugar a la Certificación en Producción Agroecológica con Agricultura Circular de los Predios que conforman las Unidades Productivas Agropecuarias de la Ruralidad del D.C., para los 4 períodos de las siguientes Administraciones del D.C. Dicha certificación se expresa mediante un documento expedido por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico previa visita técnica para verificación del cumplimiento de los requisitos y condiciones definidos en la Resolución descrita anteriormente, como resultado de una solicitud manifiesta del Productor Agropecuario de la Ruralidad del D.C.. Como tal la Agroecología es una ciencia que orienta la Reconversión Productiva de los Sistemas Agropecuarios hacia la Ecoeficiencia para la Sostenibilidad Ecológica, Económica y Social de los Sistemas Productivos Agropecuarios, a partir de la combinación de tecnologías científicas con prácticas comunitarias para mejorar la productividad y la eficiencia en el uso del suelo, la energía y el agua, con recirculación de los residuos generados por el funcionamiento del Sistema Productivo, lo cual corresponde con los principios básicos de la Economía Circular y de manera específica por su contexto, con la Agricultura Circular.			
	Descripción del producto	Guardando armonía con los Formatos adoptados mediante las Normas del ICA para la Certificación en Buenas Prácticas Agropecuarias, la SDDE ampliará y adaptará dichos formatos como una lista de chequeo y verificación del cumplimiento de los requisitos y condiciones que dan lugar a la Producción Agroecológica, que serán adoptados mediante un Acto Administrativo desde la entidad como Guía de campo para verificar su cumplimiento, el cual incluye un Manual Técnico como Anexo, con la descripción de las Líneas Productivas, Paquetes Tecnológicos y lineamientos para la Agroecología y la AC. Una vez realizada la verificación en campo del cumplimiento de los requisitos establecidos en los Formatos definidos para el efecto, se expide la correspondiente Certificación por parte de la SDDE en Producción Agroecológica con Agricultura Circular para los Predios que conforman las Unidades Productivas Rurales. Al igual que la Certificación en Buenas Prácticas Agropecuarias expedida por el ICA, la Certificación en Producción Agroecológica con Prácticas de Agricultura Circular NO ES OBLIGATORIA, sino que responde al interés e iniciativa VOLUNTARIA, por lo que la SDDE solo puede adoptar el correspondiente Acto Administrativo y su Anexo Técnico, manteniéndolo actualizado para cuando se solicite por parte de los Productores que deseen obtener dicha certificación. Debido a que la Administración Distrital no cuenta con esta Certificación pero la importancia ecológica y ambiental de las Zonas Rurales del D.C. obligan la transición de Sistemas Productivos Agropecuarios Tradicionales hacia Sistemas Productivos Agropecuarios Agroecológicos con Agricultura Circular, es necesario estructurar el articulado del Acto Administrativo para crear la Certificación de Producción en Agroecología con Agricultura Circular mediante su adopción con la firma del Secretario de Desarrollo Económico, la cual debe ser revisada en su contenido cada determinado tiempo para ser validada o ajustada, actualizándola según el resultado, en razón a que se trata de Procesos Dinámicos que van evolucionando tanto a nivel técnico como social, en un proceso continuo de mejoramiento. La Agroecología es una ciencia que orienta la Reconversión Productiva de los Sistemas Agropecuarios hacia la Ecoeficiencia para la Sostenibilidad Ecológica, Económica y Social de los Sistemas Productivos Agropecuarios, a partir de la combinación de tecnologías científicas con prácticas comunitarias para mejorar la productividad mediante la eficiencia en el uso del suelo, la energía y el agua, con recirculación de los residuos generados por el funcionamiento del Sistema Productivo, lo cual corresponde con los principios básicos de la Economía Circular y de manera específica por su contexto, con la Agricultura Circular. El Producto tiene Enfoque Territorial por priorización de acciones en zona rural.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular que apliquen la normativa de agricultura circular.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes	
Medición	***Enfoque***	Territorial			
	Fórmula de cálculo	Número de documentos acto administrativo cuatrienal o Norma para la Certificación en Producción Agroecológica con Agricultura Circular de los Predios que conforman las Unidades Productivas Agropecuarias de la Ruralidad del D.C., incluyendo el Manual Técnico como Anexo.			
	Unidad de medida	Kilómetros: Toneladas: Programas: Personas: Hectáreas: Habitantes: Acuerdos: Documento: X Estrategia: Otro: Cuál? Resolución o acto administrativo			
	Periodicidad de medición	Mensual: Trimestral: Anual: Bimestral: Semestral: Cuatrienal: X			
	Línea Base (LB)	LB: ND Fecha de LB: ND Fuente LB:			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2024 Año Fin: 2040			
	Metas	Año 1 - 2024: 1 | Año 2 - 2025: | Año 3 - 2026: | Año 4 - 2027: | Año 5 - 2028: 1 Año 6 - 2029: | Año 7 - 2030: | Año 8 - 2031: | Año 9 - 2032: 1 | Año 10 - 2033: Año 11 - 2034: | Año 11 - 2035: | Año 12 - 2036: 1 | Año 12 - 2037: | Año 12 - 2038: Año 12 - 2039: | Año 12 - 2040: 1 | Total: 5			
	Territorialización del indicador	Sí: x No: Nivel: Otro Cúal? Zonificación rural			
	Metodología de medición	Al comienzo de cada Administración se revisa y actualiza la Norma mediante la cual la SDDE Certifica la Producción Agroecológica con Agricultura Circular de los Predios que conforman las Unidades Productivas Agropecuarias de la Ruralidad del D.C., incluyendo el Anexo Técnico: Manual FUPAS, con la descripción de las Líneas Productivas, Paquetes Tecnológicos y Lineamientos para la Agroecología y la AC.. Desde el despacho de la SDDE se expide y firma el acto administrativo. Se contabilizará cada Resolución/acto administrativo para certificación desde SDDE a la Producción Agroecológica con AC de los Predios que conforman las Unidades Productivas Agropecuarias de la Ruralidad del D.C. adoptada y actualizada, con Manual Técnico como Anexo.			
	Fuentes de información	Acto administrativo de SDDE para la certificación de producción en Agroecología con Agricultura Circular vigente			
	Días de rezago	30 días			
	Serie disponible	2025			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Germán Humberto Medellín Mora			
	Cargo:	Subdirector de Economía Rural			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico			
	Dependencia:	Subdirección de Economía Rural			
	Correo electrónico:	gmedellin@desarrolloeconomico.gov.co			
	Teléfono:	6013693777			
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes			
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación			
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.8. Fortalecimiento de las estrategias de Abastecimiento Alimentario					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de actores del sistema de abastecimiento distrital alimentario (SADA) fortalecidos en temas de economía circular				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Fortalecer a actores del SADA promueve directamente el resultado 2.2 en los proyectos productivos Comunitarios (en su mayoría) que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles.				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Mide el número (aumento) de actores del sistema de abastecimiento de alimentos fortalecidos en temáticas relacionadas con la Economía circular que les permita la inclusión productiva, competitiva y sostenible en la cadena de abastecimiento. Los actores del sistema de abastecimiento alimentario son todos aquellos que, de forma individual o colectiva/organizativa, pública o privada participan en la cadena de suministro de alimentos, desde el productor primario hasta el consumidor final (incluye transportadores, transformadores, comerciantes minoristas/mayoristas de alimentos: plazas de mercados, centrales de abastos, restaurantes, cafeterías, panaderías, Fruver, prestadores de servicios de alimentación, entre otros). El proceso de fortalecimiento de los actores del SADA incluye un diagnostico para identificar necesidades y/o debilidades en lo que respecta a la implementación de las buenas practicas para la reducción de las pérdidas y/o desperdicios entre otras prácticas, definición de un plan de acción, mejora, intervención a través del acompañamiento técnico y desarrollo de un plan de capacitación. El proceso podrá ser llevado a cabo de forma hibrida con visitas presenciales y sesiones virtuales y/o presencial. La intensidad horaria del proceso será de mínimo 20 horas. Este indicador no incluye consumidores finales.				
	Descripción del producto	El producto consiste en aumentar las capacidades técnicas operativas de los actores del SADA, a través de un programa de fortalecimiento que permita que los actores del sistema participen en la cadena de suministro alimentario de forma sostenible. El programa describe la ruta a seguir para el fortalecimiento de los actores, incluyendo capacitaciones sobre temáticas afines a la Economía circular como son la problemática sobre las pérdidas y desperdicios de alimentos -PDA y la adopción de las buenas practicas para la prevención y reducción de las PDA. Esta alternativa ofrece 4 fases: a) Identificación de actores de los diferentes eslabones de la cadena: producción, transformación, comercialización y/o servicios del SADA a intervenir y Diagnóstico de los actores del SADA a intervenir. b) en la cual se establecerá el plan de mejoramiento operativo y/o productivo individual, capacitación presencial y/o virtual, acompañamiento técnico, según las necesidades, c) Intervención, en la que se desarrollará la asesoría técnica, capacitación y acompañamiento para la mejora y d) Seguimiento a las buenas prácticas implementadas. Tiene enfoque territorial y poblacional-diferencial dado que se define como actores del sistema de abastecimiento alimentario distrital (SADA) a: • Población 1: Pequeños y medianos productores de la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria (ACFC) de Bogotá y la Región Central que se ubica en la zona rural • Población 2: Organizaciones sociales de base campesina y comunitaria de Bogotá y la Región Central, así como otro tipo de organización del SADA. En esta población se da una constante participación de víctimas del conflicto armado y mujeres campesinas rurales. • Población 3: Pequeños y medianos emprendedores de iniciativas de producción y transformación de alimentos saludables y de alto aporte nutricional. • Población 4: pequeños y medianos comerciantes de alimentos (tiendas de barrio, plazas de mercado, supermercados, panadería, carnicerías, Fruver, entre otros pequeños formatos) • Población 5: Prestadores de servicios logísticos y de transporte en la cadena de abastecimiento de alimentos, así como centros de acopio no minorista				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables 2. Hambre cero	**Meta ODS**	12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes. 2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra.		
Medición	***Enfoque***	Poblacional - Diferencial, Territorial				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de actores del SADA fortalecidos				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál? Unidades; Programas; Acuerdos; Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual				
	Línea Base (LB)	LB: ND; Fecha de LB: ND; Fuente LB: SDDE - SUIM				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2024; Año Fin: 2040				
	Metas	Año 1 - 2024: 1.200	Año 2 - 2025: 1.260	Año 3 - 2026: 1.323	Año 4 - 2027: 1.389	Año 5 - 2028: 1.459
		Año 6 - 2029: 1.532	Año 7 - 2030: 1.608	Año 8 - 2031: 1.689	Año 9 - 2032: 1.773	Año 10 - 2033: 1.862
		Año 11 - 2034: 1.955	Año 12 - 2035: 2.052	Año 13 - 2036: 2.155	Año 14 - 2037: 2.263	Año 15 - 2038: 2.376
		Año 16 - 2039: 2.495	Año 17 - 2040: 2.619	Final: 2.619 Total		
	Territorialización del indicador	Sí: x; No; Nivel: Localidad; Cúal?				
	Metodología de medición	Se contabiliza el número que aumenta en el registro en SUIM de los actores SADA fortalecidos cada año				
	Fuentes de información	Sistema Unico de Información Misional				
	Días de rezago	30 días				
	Serie disponible	2025				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Dora Lucía Rincón				
	Cargo:	Subdirectora deAbastecimiento Alimentario (E)				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Abastecimiento Alimentario				
	Correo electrónico:	drincon@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777				
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones		A 2023 se cuentan 57909 actores del SADA fortalecidos en temas de economía circular o temas ambientales - SUIM				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.9. Reducción de las perdidas y desperdicios de alimentos (aprovechamiento)					
Información general	***Nombre del indicador***	Fortalecimiento técnico y operativo de iniciativas que fomentan la reducción de las perdidas y/o desperdicios de alimentos				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Tener prácticas que reduzcan las pérdidas y/o desperdicios de alimentos garantiza el impulso del resultado 2.2. Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular.				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria	***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Pretende medir el numero de iniciativas, emprendimientos y empresas que fomentan la reducción de las pérdidas y/o desperdicios de alimentos fortalecidas a nivel integral en la ciudad de Bogotá, con el propósito de que, contribuyan con la reducción de los residuos de alimentos que van a parar al relleno sanitario dándoles segundas oportunidades por su aprovechamiento al tiempo que se disminuyen los gases de efecto invernadero impactando positivamente el medio ambiente. El fortalecimiento de las iniciativas es un proceso de hasta 40 horas de duración, el cual puede implementarse de manera hibrida con sesiones virtuales y presenciales o presencial y contempla la implementación de un programa de 5 fases.				
	Descripción del producto	Las iniciativas, emprendimientos, empresas que fomentan la reducción de las Pérdida y/o desperdicios de alimentos en las localidades de a las ciudades podrán ser apoyadas de manera integral con el fortalecimiento de capacidades técnicas, operativas, administrativas u otras con el propósito de potenciar la operación de estas unidades generando sostenibilidad y aporte a la reducción de los desperdicios de alimentos que llegan al relleno sanitario. El producto se caracteriza por: • Ser una estrategia que promueve la Economía Circular • Ser una estrategia para la disminución de los residuos de alimentos dispuestos en el Relleno Sanitario de Doña Juana. • Garantizar la gestión integral de los residuos en la generación, transporte interno y externo, aprovechamiento y disposición final. • Permite la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) • Aporta acciones para la disminución y mitigación a los efectos negativos del Cambio Climático. El fortalecimiento de las iniciativas responde a la ejecución de las siguientes fases: 1. Diagnostico integral de la iniciativa que fomenta la reducción de PDA 2. Definición de plan de acción, mejora o intervención a partir de las debilidades identificadas. 3. Ejecución de formación según las necesidades evidenciadas en el diagnóstico. 4. Acompañamiento para la asistencia técnica 5. Seguimiento. Tiene enfoque territorial; poblacional-diferencial y de género dado que se define como actores del sistema de abastecimiento alimentario distrital (SADA) a: • Población 1: Pequeños y medianos productores de la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria (ACFC) de Bogotá que se ubica en la zona rural • Población 2: Organizaciones sociales de base campesina y comunitaria de Bogotá y la Región Central, así como otro tipo de organización del SADA. En esta población se				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.3 De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per capita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha.		
Medición	***Enfoque***	Poblacional - Diferencial; Territorial; Género				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de unidades productivas fortalecidas que fomentan la reducción de las perdidas y/o desperdicios de alimentos				
	Unidad de medida	Kilómetros ; Hectáreas ; Documento ; Otro X ; Toneladas ; Habitantes ; Estrategia ; Programas ; Acuerdos ; Personas ; Cuál? Unidades productivas				
	Periodicidad de medición	Mensual ; Bimestral ; Trimestral ; Semestral X ; Anual				
	Línea Base (LB)	LB 46 ; Fecha de LB 31/12/2023 ; Fuente LB SDDE				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2024 ; Año Fin 2030				
	Metas	Año 1 - 2024: 4 ; Año 2 - 2025: 11 ; Año 3 - 2026: 11 ; Año 4 - 2027: 12 ; Año 5 - 2028: 12 Año 6 - 2029: 13 ; Año 7 - 2030: 13 ; Año 8 - 2031 ; Año 9 - 2032 ; Año 10 - 2033 Año 11 - 2034 ; Año 12 - 2035 ; Año 13 - 2036 ; Año 14 - 2037 ; Año 15 - 2038 Año 16 - 2039 ; Año 17 - 2040 ; Total: 76				
	Territorialización del indicador	Si x ; No ; Nivel: Localidades ; Cúal?				
	Metodología de medición	Registro en SUIM de actores sada fortalecidos				
	Fuentes de información	Sistema Unico de Información Misional				
	Días de rezago	30 días				
	Serie disponible	2025				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Dora Lucía Rincón				
	Cargo:	Subdirectora deAbastecimiento Alimentario (E)				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Abastecimiento Alimentario				
	Correo electrónico:	drincon@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777				
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones		A 2023 se cuentan 46 Iniciativas PDA fortalecidas				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 2.2.10. Plan de Reducción de Pérdidas y Desperdicios de Alimentos según Acuerdo Distrital 753 de 2019					
Información general	***Nombre del indicador***	Implementación del Plan de Reducción de Pérdidas y Desperdicios de Alimentos según Acuerdo Distrital 753 de 2019				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El producto se relaciona con el resultado 2.2. Proyectos productivos que incorporen modalidades de producción y consumo sostenibles para la economía circular, ya que promueve la producción más limpia y la innovación en los sectores productivos rurales				
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***			
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustri		***Entidad***	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad		Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador da razón de la implementación de un plan anual para la reducción de las pérdidas y desperdicios de alimentos (PDA). Esto podrá ser medido en lo que respecta a la definición del plan y la implementación de las acciones planteadas en el mismo. La implementación del plan contribuirá con la prevención y reducción de las perdidas y desperdicios de alimentos en la ciudad de Bogotá y promoverá el aprovechamiento de los residuos alimentarios fomentando la economía circular como una de las estrategias o acciones promovidas para la mitigación de las PDA en alineación al acuerdo distrital 753 de 2019.				
	Descripción del producto	El Acuerdo Distrital 753 de 2019, establece los lineamientos a implementar por las entidades que hacen parte de la CISAN-Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional para fomentar la reducción de las Pérdidas y desperdicios de alimentos. Esto en alineación con la Política Nacional 1990 de 2019 para los mismos fines. Es así que la secretaria de desarrollo económico tiene la responsabilidad de dar cumplimiento a dichos lineamientos en razón a que desde la subdirección de abastecimiento de alimentos se trabaja de forma directa con los actores de la cadena de abastecimiento desde el productor hasta el consumidor. La secretaria desarrollará un plan anual para dar cumplimiento a los lineamientos del acuerdo, implementará las acciones establecidas en el mismo y las documentará. Los avances en su implementación serán de periodicidad semestral. El enfoque ambiental se da al implementar acciones que reducen la pérdida de desperdicio de alimentos.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al número de proyectos productivos que incorporan modalidades de producción y consumo sostenibles en el marco de la economía circular				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.3 De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per capita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha		
Medición	***Enfoque***	Ambiental				
	Fórmula de cálculo	Porcentaje de implementación de un Plan anual de Reducción de PDA según acuerdo distrital 753 de 2019				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro X Toneladas Habitantes Estrategia Programas Acuerdos Personas Cuál? Porcentaje de implementación				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral X Anual				
	Línea Base (LB)	LB 100% Fecha de LB 31/12/2023 Fuente LB SDDE				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2024 Año Fin 2030				
	Metas	Año 1 - 2024: 100% Año 2 - 2025: 100% Año 3 - 2026: 100% Año 4 - 2027: 100% Año 5 - 2028: 100% Año 6 - 2029: 100% Año 7 - 2030: 100% Año 8 - 2031 Año 9 - 2032 Año 10 - 2033 Año 11 - 2034 Año 12 - 2035 Año 13 - 2036 Año 14 - 2037 Año 15 - 2038 Año 16 - 2039 Año 17 - 2040 Total: 100%				
	Territorialización del indicador	Sí No X Nivel: Cúal?				
	Metodología de medición	Se medira el porcentaje de avance en la implementación de cada plan anual para la reducción de las PDA, en lo que respecta a la definición y las acciones planteadas en el mismo para la vigencia respectiva				
	Fuentes de información	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico - Subdirección de Abastecimiento Alimentario				
	Días de rezago	30 días				
	Serie disponible	2025				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Dora Lucía Rincón				
	Cargo:	Subdirectora de Abastecimiento Alimentario (E)				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
	Dependencia:	Subdirección de Abastecimiento Alimentario				
	Correo electrónico:	drincon@desarrolloeconomico.gov.co				
	Teléfono:	3693777				
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico				
Observaciones		A 2023 se cuenta con un 100% del Plan anual de PDA implementado				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 3.1. Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales.	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	Indicador de resultado está relacionado directamente con **diez** indicadores de productos: 3.1.1. Porcentaje de avance en la formulación del estudio de prefactibilidad técnica y financiera para la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias 3.1.2. Número de modelos de circularidad adoptados y/o actualizados en el marco de la prestación del servicio público de aseo. 3.1.3. Número de documentos desarrollados de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo. 3.1.4. Número de actos administrativos proyectados y emitidos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo. 3.1.5. Porcentaje de avance en la implementación del Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial 3.1.6. Recursos económicos entregados a organizaciones de recicladores como incentivos para proyectos de aprovechamiento de las organizaciones de recicladores. 3.1.7. Número de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la mejora y optimización de la actividad de aprovechamiento, priorizando la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para el aprovechamiento de residuos sólidos. 3.1.8. Número de documentos de seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo. 3.1.9. Documentos técnicos para la identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales en relación con de la población recicladora de oficio en Bogotá. 3.1.10. Número de documentos de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad. 3.1.11. Número de toneladas de residuos tratados anualmente por procesamiento - Combustible Derivado de Residuos (CDR)
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat — ***Entidad*** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) — (Entidad) — (Entidad)
	Descripción del indicador	El número de toneladas de materiales aprovechados anualmente busca ser consistente con el indicador del porcentaje de residuos que se disponen en el Parque de Innovación Doña Juana PIDJ, consiste en la sumatoria de materiales que son desviados hacia otras cadenas de aprovechamiento. Por lo tanto, corresponde a la cantidad de materiales aprovechables que ya no serán enterrados, sino que entrarán en un proceso de valorización. Enfoque ambiental en la medida en se viabilizan soluciones de tratamiento replicables y económicamente factibles para la gestión de residuos orgánicos en Bogotá.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas: X; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X
	Línea Base (LB)	LB: 501.641 — Fecha de LB: 2022 — Fuente LB: Especial de Servicios Públicos UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 509.163 (2023); Año 2: 516.800 (2024); Año 3: 524.552 (2025); Año 4: 532.420 (2026); Año 5: 540.407 (2027) Año 6: 548.513 (2028); Año 7: 556.740 (2029); Año 8: 565.091 (2030); Año 9: 573.568 (2031); Año 10: 582.171 (2032) Año 11: 590.904 (2033); Año 12: 599.768 (2034); Año 13: 608.764 (2035); Año 14: 617.895 (2036); Año 15: 627.164 (2037) Año 16: 636.571 (2038); Año 17: 646.120 (2039); Año 18: 627.164 (2040); Final: 10.403.775
	Territorialización del indicador	Sí; No: X — Nivel: Otro — Cúal?
	Metodología de medición	Este indicador se mide a partir de la cantidad de toneladas que ya no serán enterradas y que se corresponden con materiales aprovechables. La fuente será el observatorio de residuos de la UAESP. Formula: Σ Sumatoria del Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Aprovechamiento
	Días de rezago	60 dias
	Serie disponible	No
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
Observaciones		En virtud de la problematica asociada a las fuentes de información frente a aprovechamieto de residuos en al ciudad, asociada a las desviaciones de la información públicada en el sistema unico de información SUI de la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, desde la UAESP hara uso de la información modelada del observatorio de residuos o aquel sistema o fuente de información que permita obtener precisión en los datos reportados. Ademas es pertienente indicar los siguientes aspectos: * De conformidad con la caracterización de residuos realizada en el año 2017, a través del Consorcio NCU para la ciudad de Bogotá, se registra que el 38,76% del total de residuos generados en la ciudad, corresponden a residuos aprovechables como: plasticos, celulosas, textiles, vidirios. * Estas metas deberan ser revisadas una vez se cuente con los resultados de la caracterización de residuos para Bogotá adelantada en el marco del contrato 501 de 2021 con la Univesidad Distrital.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO3.1.1 Estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias del servicio de aseo incluyendo las de aprovechamiento y tratamiento en el marco de los modelos de economía circular	
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance en la formulación del estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias del servicio de aseo
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. El desarrollo de un estudio de prefactibilidad técnica y financiera para la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias del servicio de aseo incluyendo las de aprovechamiento y tratamiento en el marco de los modelos de economía circular, permite obtener lineamientos técnicos para la formulación de los pliegos de contratación, que orienten un modelo de circularidad para favorecer el aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento de corrientes de materiales, entre otros.
	Indicador del PDD	Si | ***Código Meta PDD*** 293 | Garantizar la operación de recolección barrido y limpieza de los residuos sólidos al sitio de disposición final, en el marco de lo dispuesto en el PGIRS; y la supervisión de la recolección, transporte y almacenamiento
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Cambiar nuestro habitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático.
	Programa (PDD)	Ecoeficiencia, reciclaje, manejo de residuos e inclusión de la población recicladora.
	Sector responsable	Hábitat | ***Entidad*** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) | (Entidad) | (Entidad) | (Entidad)
	Descripción del indicador	El indicador contabiliza el porcentaje de avance en las actividades desarrolladas para la formulación del estudio
	Descripción del producto	Con el objeto de orientar la prestación del servicio público de aseo bajo un enfoque de economía circular, se adelantará un estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica y financiera para la determinación de escenarios de la prestación de todas las actividades complementarias del servicio, incluyendo las de aprovechamiento y tratamiento en el marco de los modelos de economía circular definidos en la Política Distrital. Este documento servirá de insumo para definir los futuros esquemas de prestación del servicio público de aseo en el D.C., que contemple la factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de la prestación de todas las actividades complementarias, incluyendo las de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo en el D.C
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables | **Meta ODS** | 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	(Número de actividades desarrolladas / Número de actividades programadas)*100
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Porcentaje
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X
	Línea Base (LB)	LB 0% | Fecha de LB 2023 | Fuente LB UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 | Año Fin 2025
	Metas	Año 1: 2023 | 50% Año 2: 2024 | 100% Año 3: 2025 | Año 4: 2026 | Año 5: 2027 Año 6: 2028 | Año 7: 2029 | Año 8: 2030 | Año 9: 2031 | Año 10: 2032 Año 11: 2033 | Año 12: 2034 | Año 13: 2035 | Año 14: 2036 | Año 15: 2037 Año 16: 2038 | Año 17: 2039 | Año 18: 2040 | Final: 100%
	Territorialización del indicador	Sí | No X | Nivel: | Cúal?
	Metodología de medición	El indicador se contabiliza una vez se cumpla con las actividades programadas para la formulación del estudio de acuerdo a los porcentajes establecidos a continuación: 1. Definición de la estructura del estudio a realizar, contratación de la consultoría, inicio de las obligaciones contractuales de la consultoría 50% (año 1) 2. Consolidación del documento final del estudio de prefactibilidad técnica y financiera 50% (año 2)
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - Subdirección de Aprovechamiento - Subdirección de Disposición Final
	Días de rezago	60 días
	Serie disponible	No
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Antonio Porras Álvarez Jorge Alexander Cardozo Jorge Cuervo
	Cargo:	Subdirector de Recolección, Barrido y Limpieza Subdirector de Aprovechamiento Subdirector de Disposición Final
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza Subdirección de Aprovechamiento Subdirección de Disposición Final
	Correo electrónico:	albeiro.porras@uaesp.gov.co jorge.cardozog@uaesp.gov.co jorge.cuervo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones		Este estudio tiene como propósito garantizar el avance (medido en porcentaje) de las condiciones de prestación del servicio público de aseo en los términos legales de continuidad, calidad y cobertura, que permitan contractualmente garantizar el área limpia en el espacio público en un 100%; así mismo, determinar las condiciones técnicas, financieras, ambientales y sociales que se requieran para incluir alta tecnología que mejore las condiciones de la prestación del servicio, priorizando aquellas que sean de bajas emisiones y/o carbono neutralidad. Frente al componente de las actividades complementarias del servicio público de aseo, específicamente en lo relacionado con el aprovechamiento y tratamiento, el estudio pretende aportar lineamientos técnicos que orienten y fortalezcan el marco de los modelos de circularidad aplicados a la gestión integral de residuos sólidos aprovechables y sus actores. Todo lo anterior, teniendo en cuenta el marco tarifario que se encuentre vigente.

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.2 Adopción y/o actualización de modelos circulares de valorización de residuos en el servicio público de aseo incluyendo instalación y operación de infraestructuras, y utilización de las tecnologías que se viabilicen para tal fin.	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de modelos de circularidad adoptados y/o actualizados en el marco de la prestación del servicio público de aseo
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. El desarrollo de modelos circulares de valorización de residuos en el servicio público de aseo incluyendo instalación y operación de infraestructuras, y utilización de las tecnologías que se viabilicen para tal fin, busca generar insumos para lo pliegos de adjudicación de la prestación del servicio público de aseo, dentro de los cuales se favorezca, entre otros, el aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento de corrientes de materiales, así como, la evolución en el esquema de prestación del servicio público de aseo y actividades complementarias y/o actualización del PGIRS.
	Indicador del PDD	Si | ***Código Meta PDD*** | 295 | Gestionar en el terreno del RSDJ la disminución del entierro de residuos y el aporvechamiento con alternativas de transformación en energpia y biogas, para que su vida útil no dependa del entierro de residuos sino d
	Pilar, Objetivo o Eje del	Cambiar nuestro habitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático.
	Programa (PDD)	Ecoeficiencia, reciclaje, manejo de residuos e inclusión de la población recicladora.
	Sector responsable	Hábitat | ***Entidad*** | Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) | Entidad | Entidad | Entidad
	Descripción del indicador	El indicador contabiliza el número de modelos de circularidad adoptados y/o actualización en el marco de la prestación del servicio de aseo
	Descripción del producto	Con el objeto de orientar la prestación del servicio público de aseo bajo un enfoque de economía circular, se definirán los modelos de circularidad para futuros esquemas en la prestación del servicio en los componentes establecidos en el Decreto 1077 de 2015 (Título de Servicio Público de Aseo) y todas aquellas normas que lo modifiquen o deroguen, incluyendo las actividades de aprovechamiento y tratamiento en el marco de los modelos de economía circular definidos en esta Política Distrital y/o las actualizaciones del PGIRS. Este producto contempla la adopción de tres (3) modelos de circularidad adoptados y/o actualizados en el esquema de la prestación del servicio público de aseo y/o actualizaciones del PGIRS, para las anualidadeqs programadas, contando con un total de 9 modelos de circularidad adoptados en el horizonte de tiempo de esta política. Los modelos pueden ser materializados mediante documentos, actos administrativos u otros instrumentos que lo contengan.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables | **Meta ODS** | 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de modelos de circularidad adoptados y/o actualizados en el marco de la prestación del servicio público de aseo y/o actualizaciones del PGIRS.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Modelos de circularidad adoptados y/o actualizados
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual; Sexenal X
	Línea Base (LB)	LB 0 | Fecha de LB 2023 | Fuente LB UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 | Año Fin 2.036
	Metas	Año 1: 2023 | Año 2: 3 (2024) | Año 3: 2025 | Año 4: 2026 | Año 5: 2027 Año 6: 2028 | Año 7: 2029 | Año 8: 3 (2030) | Año 9: 2031 | Año 10: 2032 Año 11: 2033 | Año 12: 2034 | Año 13: 2035 | Año 14: 3 (2036) | Año 15: 2037 Año 16: 2038 | Año 17: 2039 | Año 18: 2040 | Final: 9
	Territorialización del indicador	Sí; No X | Nivel: | Cúal?
	Metodología de medición	La metodología de medición de este producto consiste en contabilizar los instrumentos que sean adoptados y/o actualizados que contemplen la inclusión de los modelos de circularidad en la prestación del servicio público de aseo y el PGIRS. Los modelos pueden ser materializados mediante instrumentos como: documentos, actos administrativos, contratos u otros que los contengan.
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - Subdirección de Aprovechamiento - Subdirección de Disposición Final
	Días de rezago	60 días
	Serie disponible	No
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Antonio Porras Álvarez Jorge Alexander Cardozo Quintero Jorge Cuervo
	Cargo:	Subdirector de Recolección, Barrido y Limpieza Subdirector de Aprovechamiento Subdirector de Disposición Final
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza Subdirección de Aprovechamiento Subdirección de Disposición Final
	Correo electrónico:	albeiro.porras@uaesp.gov.co jorge.cardozoq@uaesp.gov.co jorge.cuervo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones	*Observaciones:*	

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.3 Estudio de prefactibilidad y/o factibilidad para la viabilización de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas para el fortalecimiento las organizaciones de recicladores	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de documentos desarrollados de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. El estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo contribuirá a la definción de acciones que permitan entre otras cosas al aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales aprovechables gestionados por las organizaciones de reicladores de oficio de Bogotá.
	Indicador del PDD	No | ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat | ***Entidad*** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) | Entidad | Entidad | Entidad
	Descripción del indicador	El indicador contabiliza la sumatoria del número de documentos desarrollados de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.
	Descripción del producto	El estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo, deberá presentar información de detalle desagregada geográficamente. Así mismo, deberá incluir la revisión normativa vigente de aspectos asociados a la integralidad de la prestación del servicio público de aseo como; elementos tarifarios, formas de organización de la población recicladora de oficio, marco operativo áreas limpias y demas consideraciones que afecten el marco operativo de la prestación integral del servicio.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsable | **Meta ODS** | 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización
Medición	***Enfoque***	Ambiental y poblacional-diferencial
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de documentos desarrollados de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento: X; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual; Trienal: X
	Línea Base (LB)	LB: 0 | Fecha de LB: 2023 | Fuente LB: UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 | Año Fin: 2039
	Metas	Año 1: 2023 | Año 2: 1 2024 | Año 3: 2025 | Año 4: 2026 | Año 5: 1 2027 Año 6: 2028 | Año 7: 2029 | Año 8: 1 2030 | Año 9: 2031 | Año 10: 2032 Año 11: 1 2033 | Año 12: 2034 | Año 13: 2035 | Año 14: 1 2036 | Año 15: 2037 Año 16: 2038 | Año 17: 1 2039 | Año 18: 2040 | Final: 6
	Territorialización del indicador	Sí; No: X | Nivel: | Cúal?
	Metodología de medición	Se desarrollarán 6 estudios de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social de escenarios de alianzas público, privadas -populares, convenios, sociedades y/o demás figuras jurídicas permitidas por la normatividad vigente para el fortalecimiento y consolidación de las organizaciones de recicladores como empresas prestadoras de la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Aprovechamiento
	Dias de rezago	30 dias
	Serie disponible	No
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento
	Correo electrónico:	Jorge.cardozo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.4 Actos administrativos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo.					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de actos administrativos proyectados y emitidos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente.				
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Hábitat		***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat Entidad	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador contabiliza la sumatoria del número de documentos y/o actos administrativos proyectados y emitidos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo.				
	Descripción del producto	La proyección y emisión de actos administrativos que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo, deberá tener en cuenta aspectos geográficos, caracterizaciones de puntos de críticos de arrojo clandestino de residuos sólidos, inventario de Estaciones de Clasificación y Aprovechamiento y Bodegas Privadas de Reciclaje, entre otros. El producto contribuirá a la definción de acciones que permitan entre otras cosas al aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales aprovechables gestionados por las organizaciones de reicladores de oficio de Bogotá, y reduciendo el impacto negativo de éstas en el espacio público.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización		
Medición	***Enfoque***	Ambiental y poblacional				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de actos administrativos proyectados que coadyuven a la consolidación de áreas públicas limpias en la prestación de las actividades de aprovechamiento y tratamiento del servicio público de aseo				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro X	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Actos Administrativos	Programas Acuerdos	Personas	
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual Trienal X		
	Línea Base (LB)	LB 0%	Fecha de LB 2023	Fuente LB UAESP		
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.025	Año Fin 2040			
	Metas	Año 1: 2023 Año 2: 2024 Año 3: 1 2025 Año 4: 2026 Año 5: 2027 Año 6: 1 2028 Año 7: 2029 Año 8: 2030 Año 9: 1 2031 Año 10: 2032 Año 11: 2033 Año 12: 1 2034 Año 13: 2035 Año 14: 2036 Año 15: 1 2037 Año 16: 2038 Año 17: 2039 Año 18: 1 2040 Final: 6				
	Territorialización del indicador	Sí No X	Nivel:	Cúal?		
	Metodología de medición	La metodología de medición corresponderá a la revisión del acto administrativo proyectado y emitido.				
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Aprovechamiento				
	Dias de rezago	30 dias				
	Serie disponible	No				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero				
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento				
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos				
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento				
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co				
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.5. Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial	
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance en la implementación del Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. Con el establecimiento de un Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de los recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial, se espera contribuir en un aumento del desempeño y la competitividad de los recicladores y organizaciones de reciclaje, así como en el mejoramiento de las condiciones en las cuales se realiza el transporte de materiales reciclables en el marco de la actividad de aprovechamiento.
	Indicador del PDD	No ; ***Código Meta PDD*** :
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat ; ***Entidad*** : Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) ; (Entidad) ; (Entidad) ; (Entidad)
	Descripción del indicador	El indicador presenta la cuantificación del avance de las etapas para lograr la implementación del Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial
	Descripción del producto	El producto asociado al Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial, corresponde a un producto que se divide en 4 fases proyectadas a desarrollarse en 10 años. La fase 1 a desarrollarse en dos años, corresponde a un avance del 10% que se materializa con el documento de base de estructuración del programa (incluyendo sustitución de VTH). Las fases 2 y 3 se desarrollan en tres años y corresponden a dos documentos que reflejen la modalidad que sea definida y adoptada en cada fase (teniendo en cuenta vehículos de cero o bajas emisiones) para la sustitución de VTH. La fase 4 se proyecta a desarrollarse en dos años, y corresponde a un documento que acoja los resultados de las fases anteriores incluyendo sustitución de VTH. El Programa de sustitución propuesto se incluye: la expedición de actos administrativos, la definición de Inventario de beneficiarios y definición de criterios de priorización, con enfoque poblacional, el esquema de progresividad, así como los lineamientos para entrega voluntaria de VTH, sustitución por vehículos de bajas o cero emisiones, entre otros. Este producto tiene la aplicación de el enfoque de derechos humanos y enfoque poblacional diferencial, en la medida en que busca mejorar el transporte del material aprovechable por la población recicladora que aporta a mejorar las condiciones de esta población para realizar su labor.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo res ; **Meta ODS** ; 12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos.
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos Poblacional Diferencial
	Fórmula de cálculo	(Número de fases desarrolladas / Número de fases programadas)*100%
	Unidad de medida	Kilómetros ; Toneladas ; Programas ; Personas Hectáreas ; Habitantes ; Acuerdos Documento ; Estrategia Otro X ; Cuál? Porcentaje de fases
	Periodicidad de medición	Mensual ; Trimestral ; Anual X Bimestral ; Semestral
	Línea Base (LB)	LB 0% ; Fecha de LB 2023 ; Fuente LB UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2023 ; Año Fin 2032
	Metas	Año 1: 5% (2023) ; Año 2: 10% (2024) ; Año 3: 20% (2025) ; Año 4: 30% (2026) ; Año 5: 40% (2027) Año 6: 50% (2028) ; Año 7: 60% (2029) ; Año 8: 70% (2030) ; Año 9: 80% (2031) ; Año 10: 100% (2032) Año 11: (2033) ; Año 12: (2034) ; Año 13: (2035) ; Año 14: (2036) ; Año 15: (2037) Año 16: (2038) ; Año 17: (2039) ; Año 18: (2040) ; Final: 100%
	Territorialización del indicador	Sí ; No X ; Nivel: ; Cúal?
	Metodología de medición	El indicador se contabiliza en el marco del avance de las fases de implementación del Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial Fases a desarrollar: 1. (avance 10%): Ajuste y estructuración del programa. Fase 1 2. (avance 20 - 40%): Fase 2 3. (avance 50 - 70%): Fase 3 4. (avance 80 - 100%): Fase 4
	Fuentes de información	Informes de avance actividades construcción del Programa
	Días de rezago	30 dias
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones	Observaciones	Como elemento inicial en el proceso de formulación e implementación del Programa de Sustitución sostenida y progresiva de los Vehículos de Tracción Humana – VTH de recicladores de oficio debidamente registrados por el ente territorial, se cuenta con la expedición de la Resolución 847 de 2022 *"Por la cual se crea el Programa de incentivos para la Sustitución de VTH (Vehículos de Tracción Humana), como acción afirmativa a favor de las Organizaciones de Recicladores de Oficio de Bogotá D.C.*

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.6. Incentivos para proyectos de aprovechamiento y creación de fondo de fortalecimiento de las organizaciones de recicladores debidamente registradas por el ente territorial

Información general	***Nombre del indicador***	Recursos económicos entregados a organizaciones de recicladores como incentivos para proyectos de aprovechamiento y fortalecimiento de las organizaciones de recicladores.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. A través de la asignación de incentivos como recursos económicos entregados a organizaciones de recicladores para la materialización de proyectos de aprovechamiento y creación de un fondo de fomento para el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores. En este sentido, se busca fortalecer el desempeño y la competitividad de los recicladores y sus organizaciones como actores naturales en el marco de la actividad de aprovechamiento en la ciudad. Los recursos del fondo de fomento son para la financiación de los planes de fortalecimiento de las organizaciones de recicladores que necesiten adecuar y/o trasladar sus ECA por no presentar cumplimiento con el POT (Dimensión mínima 500 m2). Lo anterior en articulación con el Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos PGIRS, para la optimización y garantía de la prestación de la actividad de aprovechamiento.
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat — ***Entidad***: Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El indicador representa la sumatoria de los recursos económicos que sean efectivamente entregados a las organizaciones de recicladores, como incentivos para proyectos de aprovechamiento de las organizaciones de recicladores de oficio de la ciudad, así como los entregados a través de la creación de un fondo de fomento para el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores.
	Descripción del producto	La asignación de recursos económicos (transferencias monetarias condicionadas) se ha probado como un incentivo efectivo para proyectos de aprovechamiento y el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores debidamente registradas por el ente territorial. Por consiguiente, los incentivos para proyectos de aprovechamiento permitirían fortalecer el esquema de aprovechamiento de materiales y la formalización de la población recicladora de oficio. Se tienen en cuenta el enfoque de derechos humanos y el enfoque población diferencial, que fortalece a la población recicladora con la financiación de proyectos para la actividad de aprovechamiento. En adición, la UAESP propondrá la estructuración de un fondo de fomento para el fortalecimiento de las organizaciones de recicladores, cuyas ECA sean objeto de transición de conformidad con el artículo 2 del Decreto 203 de 2022.Los recursos son para la financiación de los planes de fortalecimiento de las organizaciones de recicladores que necesiten adecuar y/o trasladar sus ECA por no presentar cumplimiento con el POT (Dimensión mínima 500 m2). Las fuentes de financiación de este producto se encuentran descritas en la matriz de plan de acción, es decir, corresponden a recursos propios y/o recursos del Gobierno Nacional.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsable — **Meta ODS**: 12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos.
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos Poblacional Diferencial
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de recursos económicos entregados a organizaciones de recicladores como incentivos para proyectos de aprovechamiento y fortalecimiento de las organizaciones de recicladores
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: X — Toneladas; Habitantes; Estrategia — Programas; Acuerdos — Personas — Cuál? Recursos económicos
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral — Trimestral; Semestral — Anual: X
	Línea Base (LB)	LB: $ 300.000.000 — Fecha de LB: 2022 — Fuente LB: UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2023 — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: $ 300 (2023) — Año 2: $ 1.300 (2024) — Año 3: $ 2.300 (2025) — Año 4: $ 3.300 (2026) — Año 5: $ 4.300 (2027) Año 6: $ 5.300 (2028) — Año 7: $ 5.300 (2029) — Año 8: $ 5.300 (2030) — Año 9: $ 5.300 (2031) — Año 10: $ 5.300 (2032) Año 11: $ 5.300 (2033) — Año 12: $ 5.300 (2034) — Año 13: $ 5.300 (2035) — Año 14: $ 5.300 (2036) — Año 15: $ 5.300 (2037) Año 16: $ 5.300 (2038) — Año 17: $ 5.300 (2039) — Año 18: $ 5.300 (2040) — Final: $ 80.400
	Territorialización del indicador	Sí; No: X — Nivel: — Cúal?
	Metodología de medición	El indicador se contabiliza con la sumatoria de los recursos económicos entregados a organizaciones de recicladores en un año, como incentivos para proyectos en el marco de la actividad de aprovechamiento y en orientación a los principios de la circularidad. Los valores expresados se presentan en millones.
	Fuentes de información	UAESP
	Días de rezago	30 dias
	Serie disponible	No
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.7. Acompañamiento técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos para el aprovechamiento de residuos.									
Información general	***Nombre del indicador***	Número de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la mejora y optimización de la actividad de aprovechamiento, priorizando la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para el aprovechamiento de residuos sólidos.								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. La puesta en marcha de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la mejora y optimización de la actividad de aprovechamiento, priorizando la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para el aprovechamiento de residuos sólidos, deriva en el mejoramiento de la capacidad instalada en infraestructura para la operación urbana orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales con un enfoque de circularidad.								
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD									
	Programa (PDD)									
	Sector responsable	Hábitat				***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP			
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat								
		Entidad		Entidad		Entidad		Entidad		
	Descripción del indicador	El indicador se plantea como la sumatoria del número de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la mejora y optimización de la actividad de aprovechamiento, priorizando la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para el aprovechamiento de residuos sólidos.									
	Descripción del producto	El producto corresponde a la implementación de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para aprovechamiento, tales como la emisión de guías y/o lineamientos, jornadas de acompañamiento, entre otras estrategias. El producto esta orientado principlamente al fortalecimiento de las competencias de las organizaciones de recicladores de oficio en proceso de formalización, para la postulación de estas a proyectos que busquen financiación con los recursos del Incentivo al Aprovechamiento y Tratamiento de Residuos Sólidos (IAT). El desarrollo de este producto debe alinearse al avance en el proceso de reglamentación del Incentivo al Aprovechamiento y Tratamiento de Residuos Sólidos. Con la implementación de este producto se aplica el enfoque de derechos humanos y poblacional diferencial, en beneficio de la población recicladora que desarrolla su oficio en la ciudad de Bogotá									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su...	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización						
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos Poblacional Diferencial								
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la mejora y optimización de la actividad de aprovechamiento, priorizando la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para el aprovechamiento de residuos sólidos.								
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas		Programas		Personas		
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos				
		Documento		Estrategia	X					
		Otro		Cuál?						
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral		Anual	X			
		Bimestral		Semestral						
	Línea Base (LB)	LB	0	Fecha de LB	2023	Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2024	Año Fin	2040					
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5
		2023	1	2024	1	2025	1	2026	1	2027
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10
		1	2028	1	2029	1	2030	1	2031	1	2032
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año 15
		1	2033	1	2034	1	2035	1	2036	1	2037
		Año 16		Año 17		Año 18		Final		
		1	2038	1	2039	1	2040	17		
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:				Cúal?		
			X							
	Metodología de medición	El indicador se mide a partir de la sumatoria del número de estrategias de apoyo técnico a organizaciones de recicladores para la formulación de proyectos orientados a la mejora y optimización de la actividad de aprovechamiento, priorizando la consecución de infraestructuras y/o maquinaria para el aprovechamiento de residuos sólidos. Como soportes de la actividad se tendrán documentos, actos administrativos, actas listados asistencia y/u otros soportes que den cuenta del avance.									
	Fuentes de información	UAESP								
	Días de rezago	30 días								
	Serie disponible	2025								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero								
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento								
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos								
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento								
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co								
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza								
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación								
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP								
Observaciones										

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.8 Seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.										
Información general	***Nombre del indicador***	Número de documentos de seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.									
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. Con el seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo, se pretende contar con información más precisa de la población recicladora para la emisión de acciones afirmativas tendientes a su fortalecimiento y formalización, que conlleve también a al aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales aprovechables gestionados por las organizaciones de reicladores de oficio de Bogotá.									
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***							
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD										
	Programa (PDD)										
	Sector responsable	Hábitat				***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat Entidad		Entidad		Entidad		Entidad		Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador corresponde al número de documentos de seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.									
	Descripción del producto	Con el seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo, se pretende contar con información más precisa de la población recicladora para la emisión de acciones afirmativas tendientes a su fortalecimiento y formalización. Se contemplarán las fases de formalización del Decreto 596 de 2016, la norma que lo modifique y/o sustituya, y/o las que pueda determinar el ente territorial con miras a la formalización de esta población.										
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.									
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización							
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos Poblacional diferencial									
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de documentos de seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.									
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento: X Otro		Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?		Programas Acuerdos		Personas			
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral		Trimestral Semestral		Anual Bienal: X					
	Línea Base (LB)	LB: 0		Fecha de LB: 2023		Fuente LB: UAESP					
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2024		Año Fin: 2040							
	Metas	Año 1: 2023	Año 2: 1	2024	Año 3:	2025	Año 4: 1	2026	Año 5:	2027	
		Año 6: 1	2028	Año 7:	2029	Año 8: 1	2030	Año 9:	2031	Año 10: 1	2032
		Año 11:	2033	Año 12: 1	2034	Año 13:	2035	Año 14: 1	2036	Año 15:	2037
		Año 16: 1	2038	Año 17:	2039	Año 18: 1	2040	Final: 9			
	Territorialización del indicador	Sí	No: X	Nivel:		Cúal?					
	Metodología de medición	Sumatoria del número de documentos de seguimiento y diagnóstico del cumplimiento de las fases de formalización de las organizaciones de recicladores que prestan la actividad de aprovechamiento del servicio público de aseo.									
	Fuentes de información	UAESP									
	Días de rezago	30 días									
	Serie disponible	No									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero									
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento									
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos									
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento									
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co									
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040									
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza									
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación									
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP									
Observaciones											

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.9. Identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales para población recicladora de oficio en Bogotá.								
Información general	***Nombre del indicador***	Número de documentos técnicos para identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales para población recicladora de oficio en Bogotá.							
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. La existencia de documentos técnicos para identificar, medir el impacto, hacer seguimiento y evaluar las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales para población recicladora de oficio en Bogotá, permite evidenciar el grado de superación de condiciones de vulnerabilidad en el marco de la identificación de sus potencialidades para la capacidad de operación urbana orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales con un enfoque de circularidad, suministrando información más precisa de la población recicladora para la emisión de acciones afirmativas tendientes a su fortalecimiento y formalización.							
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***					
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD								
	Programa (PDD)								
	Sector responsable	Hábitat				***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat Entidad	Entidad		Entidad		Entidad		Entidad
	Descripción del indicador	El indicador se plantea como el número de documentos técnicos de identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales a favor de la población recicladora de oficio en Bogotá.							
	Descripción del producto	Con el producto se generaran documentos y/o actos administrativos para la identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales a favor de la población recicladora de oficio en Bogotá, con el cual se pretende contar con información más precisa de la población recicladora para la emisión de acciones afirmativas tendientes a su fortalecimiento y formalización. En el marco de la identificación de las potencialidades de la población recicladora, frente a la capacidad de operación urbana orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales con un enfoque de circularidad, suministrando información más precisa de la población recicladora para la emisión de acciones afirmativas tendientes a su fortalecimiento y formalización; de esta manera se aplican los enfoques de derechos humanos y poblacional diferencial. Tomando como referencia que mediante las Sentencias T-724 de 2003 y T-291 de 2009, así como en los Autos 268 de 2010; 183 de 2011; 189 de 2011; 275 de 2011; T-783 de 2012; 366 de 2014; 118 de 2014 y 587 de 2015, la H. Corte Constitucional se ha pronunciado sobre los recicladores de oficio como sujetos de especial protección constitucional y sobre la necesidad de promover acciones afirmativas a su favor.							
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.							
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización					
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos Poblacional diferencial							
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de documentos técnicos para identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales a favor de la población recicladora de oficio en Bogotá.							
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento X Otro	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál?	Programas Acuerdos	Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual Cuatrienal X					
	Línea Base (LB)	LB 0	Fecha de LB 2023	Fuente LB UAESP					
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2025	Año Fin 2037						
	Metas	Año 1: 2023 Año 2: 2024 Año 3: 1 2025 Año 4: 2026 Año 5: 2027 Año 6: 20228 Año 7: 1 2029 Año 8: 2030 Año 9: 2031 Año 10: 2032 Año 11: 1 2033 Año 12: 2024 Año 13: 2035 Año 14: 2036 Año 15: 1 2037 Año 16: 2038 Año 17: 2039 Año 18: 2040 Final: 4							
	Territorialización del indicador	Sí No X	Nivel:	Cúal?					
	Metodología de medición	El indicador se mide a partir de la emisión de documentos técnicos de identificación, medición del impacto, seguimiento y evaluación de las acciones afirmativas emitidas por entidades distritales y/o nacionales a favor de la población recicladora de oficio en Bogotá.							
	Fuentes de información	UAESP							
	Días de rezago	30 días							
	Serie disponible	2026							
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Fabián Humberto Fajardo Restrepo							
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento							
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP							
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento							
	Correo electrónico:	fabian.fajardo@uaesp.gov.co							
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040							
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza							
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación							
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP							
Observaciones		Los documentos pueden incluir actos administrativos							

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.10 Estudios de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental y social para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad.	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de documentos de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1. Número de toneladas de materiales aprovechados anualmente. El desarrollo de documentos de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad, deriva en la viabilización de infraestructura que favorezca la operación orientada al aprovechamiento de diferentes corrientes de materiales.
	Indicador del PDD	No — ***Codigo Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat — ***Entidad*** Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad) / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El indicador se contabiliza con la sumatoria en el avance del desarrollo de documentos de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos.
	Descripción del producto	El producto corresponde al desarrollo de dos estudios, uno programado para el año 2025 y el otro para el año 2035, los cuales presenten opciones de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad, las cuales deberan tener participación de la población recicladora de oficio en el marco de las sentencias y normativa aplicable, con el objetivo de viabilizar opciones para el manejo integral de residuos, abordando en enfoque ambiental, derechos humanos y poblacional diferencial. A partir del año 2026 al año 2035 se adelantarán acciones tendientes a la instalación de la infraestructura identificada en el estudio a nivel de factibilidad, según la disponibilidad predial y financiera. En el estudio previsto para 2036 se evaluará la efectividad de la infraestructura instalada y se proyectará la necesaria para aumentar las cantidades de residuos aprovechadas.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables — **Meta ODS** — 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización
Medición	***Enfoque***	Ambiental, derechos humanos, poblacional diferencial.
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de documentos de prefactibilidad o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento X; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál? Documentos; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X
	Línea Base (LB)	LB 0 — Fecha de LB 2023 — Fuente LB UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.025 — Año Fin 2036
	Metas	Año 1: 2023 / Año 2: 2024 / Año 3: 1 / 2025 / Año 4: 2026 / Año 5: 2027 Año 6: 2028 / Año 7: 2029 / Año 8: 2030 / Año 9: 2031 / Año 10: 2032 Año 11: 2033 / Año 12: 2034 / Año 13: 2035 / Año 14: 1 / 2036 / Año 15: 2037 Año 16: 2038 / Año 17: 2039 / Año 18: 2040 / Final: 2
	Territorialización del indicador	Sí; No X — Nivel: — Cúal?
	Metodología de medición	El producto se mide a partir del avance en la consolidación del estudio de prefactibilidad y/o factibilidad técnica, financiera, ambiental para la instalación y funcionamiento de infraestructuras para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos con bajas emisiones de carbono y/o carbono neutralidad.
	Fuentes de información	Informes UAESP
	Dias de rezago	30 dias
	Serie disponible	2026
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones		

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.1.11. Obtener Combustible Derivado de Residuos (CDR)

Información general	***Nombre del indicador***	Número de toneladas de residuos tratados anualmente por procesamiento - Combustible Derivado de Residuos (CDR)
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.1 Número de toneladas de materiales tratados anualmente. La implementación de esta tecnología permite desviar residuos de su destino habitual en el Parque de Innovación Doña Juana - PIDJ y a su vez permite el tratamiento de los mismos para integrarlo a nuevas cadenas de valor. Con esto se aumenta la capacidad de la ciudad para el aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat — ***Entidad***: Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Se contabilizara la suma de toneladas de residuos tratados anualmente por procesamiento.
	Descripción del producto	Se obtendrá Combustible Derivado de Residuos - CDR de los denominados puntos críticos de arrojo clandestino, donde ciudadanos contraventores abandonan residuos de construcción y demolición mezclado con residuos aprovechables, orgánicos y no aprovechables, que al estar en áreas publicas son responsabilidad del Distrito Capital y no pueden ser dispuestos en relleno sanitario, ni tampoco pueden ser conducidos a centros de tratamiento y/o aprovechamiento - CTA, por estar mezclados. Derivado de esta actividad, se logrará reencauzar los residuos mezclados por corrientes diferenciadas. Una fracción de estos residuos es susceptible de ser aprovechado por procesamiento logrando su valorización energética como CDR, de esta manera se aprovecharan residuos reincorporándolos a los ciclos productivos con los correspondientes beneficios ambientales, mediante estas actividades se puede evidenciar la aplicación del enfoque ambiental.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al aprovechamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el aprovechamiento de 10.403.775 toneladas de materiales aprovechables al año 2040.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	11. Ciudades y Comunidades Sostenibles — **Meta ODS**: 11.6. De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de toneladas de residuos tratados anualmente por procesamiento - CDR
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas: X; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral: X; Anual
	Línea Base (LB)	LB: 0 — Fecha de LB: 2023 — Fuente LB: UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 2023 — 180; Año 2: 2024 — 220; Año 3: 2025 — 480; Año 4: 2026 — 600; Año 5: 2027 — 720 Año 6: 2028 — 720; Año 7: 2029 — 720; Año 8: 2030 — 720; Año 9: 2031 — 720; Año 10: 2032 — 720 Año 11: 2033 — 720; Año 12: 2034 — 720; Año 13: 2035 — 720; Año 14: 2036 — 720; Año 15: 2037 — 720 Año 16: 2038 — 720; Año 17: 2039 — 720; Año 18: 2040 — 10840; Final
	Territorialización del indicador	Sí; No: X — Nivel: — Cual?
	Metodología de medición	Luego de ser obtenido el CDR, se pesará en una bascula camionera y este dato será reportado tanto al interventor de la actividad como a la UAESP, para luego trasportar el CDR a procesamiento. Esta información sera reportada por la Subdirección de Disposición Final de la UAESP.
	Fuentes de información	UAESP
	Dias de rezago	45 días
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Cuervo
	Cargo:	Subdirector de Disposición Final
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Disposición Final
	Correo electrónico:	jorge.cuervo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 3.2 Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al tratamiento diferenciado de corrientes de materiales orgánicos.									
Información general	***Nombre del indicador***	Número de toneladas de materiales orgánicos tratados anualmente								
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	La relación entre el indicador y los indicadores de productos es directa en la medida en que con la maximización de capacidades e instalaciones para el tratamiento de materiales orgánicos, favorece la viabilización de soluciones de tratamiento replicables y económicamente factibles para la gestión de residuos orgánicos en Bogotá. 3.2.1. Toneladas de residuos orgánicos tratadas en composteras in-Situ 3.2.2. Número de alianzas regionales para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca.									
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD									
	Programa (PDD)									
	Sector responsable	Hábitat				***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP			
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Hábitat (Entidad)		Entidad			Entidad			
	Descripción del indicador	Este indicador busca ser consistente con el indicador del porcentaje de residuos que se disponen en el PIDJ y con la línea base que establecía que el 51,32% del total de materiales dispuestos correspondían a la categoría de orgánicos. Por lo tanto, corresponde a la cantidad de materiales orgánicos que ya no serán enterrados, sino que entrarán en un proceso de valorización.									
Medición	***Enfoque***	Ambiental								
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas	X	Programas		Personas		
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos				
		Documento		Estrategia						
		Otro		Cuál?						
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral		Anual	X			
		Bimestral		Semestral						
	Línea Base (LB)	LB	300	Fecha de LB	2022	Fuente LB	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP			
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2023	Año Fin	2040					
	Metas	Año 1	500	Año 2	4.800	Año 3	4.848	Año 4	58.340	Año 5 116.680
		Año 6	175.021	Año 7	233.361	Año 8	291.701	Año 9	350.041	Año 10 408.381
		Año 11	466.722	Año 12	525.062	Año 13	583.402	Año 14	641.742	Año 15 700.082
		Año 16	816.763	Año 17	875.103	Año 18	956.779	Final	7.209.328	
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:	Otro	Cúal?				
			X							
	Metodología de medición	Este indicador se mide a partir de la cantidad de toneladas no enterradas y que corresponden a materiales orgánicos. La fuente de información son las organizaciones de tratamiento o quién haga sus veces. Fórmula: Sumatoria del Número de toneladas de materiales orgánicos tratados anualmente								
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Aprovechamiento								
	Días de rezago	60 días								
	Serie disponible	2024								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero								
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento								
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos								
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento								
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co								
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040								
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza								
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación								
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP								
Observaciones		Para alcanzar las metas proyectadas en este indicador se requiere la articulación con actores privados y publicos del orden distrital , regional y nacional que permitiran ampliar la capacidad instalada requerida y dar viabilidad financiera a los procesos. Ademas es pertienente indicar los siguientes aspectos: De conformidad con la caracterización de residuos realizada en el año 2017, a través del Consorcio NCU para la ciudad de Bogotá, se registra que el 51% del total de residuos generados en la ciudad, corresponden a residuos orgánicos. Estas metas deberan ser revisidas una vez se cuente con los resultados de la caracterización de residuos para Bogotá adelantada en el marco del contrato 501 de 2021 con la Univesidad Distrital.								

	FICHA TECNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.2.1. Instalación de composteras para tratamiento In-Situ	
Información general	***Nombre del indicador***	Toneladas de residuos orgánicos tratadas en composteras in-Situ
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.2 Número de toneladas de materiales orgánicos tratados anualmente. Los residuos de tipo orgánico corresponden a la mayor corriente de generación en la ciudad por lo tanto la identificación e implementación de soluciones para su tratamiento diferenciado, para este caso la estrategia de composteras in-Situ, permiten el transito hacia un modelo circular en la gestión de residuos sólidos de la ciudad con la disminución de las de toneladas de materiales dispuestas en el parque de innovación doña juana.
	Indicador del PDD	No / ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Hábitat / ***Entidad***: Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Entidad; Jardín Botánico de Bogotá Entidad; Entidad; Entidad
	Descripción del indicador	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al tratamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el tratamiento
	Descripción del producto	El producto de instalación de composteras para tratamiento In-Situ, permite el tratamiento de residuos orgánicos, lo que permite la desviación de este tipo de materiales hacia otras opciones de transformación y valorización, en el marco de la economía circular. Enfoque ambiental en la medida en se viabilizan soluciones de tratamiento replicables y económicamente factibles para la gestión de residuos orgánicos en Bogotá
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al tratamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el tratamiento de 7.209.328 toneladas de residuos orgánicos al año 2040
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables / **Meta ODS**: 12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización Prevención, reducción, reciclado y reutilización de desechos.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de toneladas de residuos orgánicos tratadas anualmente en composteras In-Situ
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas: X; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál?
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X
	Línea Base (LB)	LB: 300; Fecha de LB: 2022; Fuente LB: UAESP
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2024; Año Fin: 2038
	Metas	Año 1: 2023: 4.300; Año 2: 2024: 4.300; Año 3: 2025: 4.300; Año 4: 2026: 4.300; Año 5: 2027: 4.300 Año 6: 2028: 4.300; Año 7: 2029: 4.300; Año 8: 2030: 4.300; Año 9: 2031: 4.300; Año 10: 2032: 4.300 Año 11: 2033: 4.300; Año 12: 2034: 4.300; Año 13: 2035: 4.300; Año 14: 2036: 4.300; Año 15: 2037: 4.300 Año 16: 2038: 4.300; Año 17: 2039: 0; Año 18: 2040: 0; Final: 64.500
	Territorialización del indicador	Sí; No: X; Nivel:; Cúal?
	Metodología de medición	Sumatoria de las toneladas de residuos orgánicos tratadas anualmente en composteras In-Situ, como evidencia de la instalación y funcionamiento de las composteras In-Situ, según la información y reportes de la Subdirección de Aprovechamiento de la UAESP.
	Fuentes de información	UAESP
	Días de rezago	30 dias
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento
	Correo electrónico:	jorge.cardozo@uaesp.gov.co
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza
	Cargo	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.2.2 Alianzas regionales para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca.					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de alianzas regionales para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca.				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona indirectamente con el indicador de resultado 3.2 Número de toneladas de materiales orgánicos tratados anualmente. El desarrollo de alianzas que favorezcan el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, en las que se busque priorizar la fracción orgánica, en el marco de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca, deriva en la viabilización del uso de infraestructuras para el tratamiento diferenciado de este tipo de corrientes en áreas con mayor potencial de diversificación de cadenas de valor.				
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD					
	Programa (PDD)					
	Sector responsable	Hábitat		***Entidad***	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Hábitat Entidad	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador presenta la sumatoria del número de alianzas regionales suscritas para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca.				
	Descripción del producto	El producto corresponde a la gestión que derive en la suscripción de alianzas regionales para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, en el marco de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca, que se realice de conformidad con el cronograma planteado. Estas alianzas pueden suscribirse mediante acuerdos de voluntades, convenios y/o contratos interadministrativos, memorandos y/o actas de entendimiento, entre otras.				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aumento de la capacidad instalada en infraestructura y equipamientos para la operación orientada al tratamiento diferenciado de corrientes de materiales, para el tratamiento de 7.209.328 toneladas de residuos orgánicos al año 2040				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización		
Medición	***Enfoque***	Ambiental				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de alianzas regionales para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca.				
	Unidad de medida	Kilómetros: Toneladas: Programas: Personas: Hectáreas: Habitantes: Acuerdos: Documento: Estrategia: Otro: X Cuál? Alianzas				
	Periodicidad de medición	Mensual: Trimestral: Anual: Bimestral: Semestral: Trienal: X				
	Línea Base (LB)	LB: 0 Fecha de LB: 2023 Fuente LB: UAESP				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 Año Fin: 2039				
	Metas	Año 1: 2023 — Año 2: 1 — 2024 — Año 3: 2025 — Año 4: 2026 — Año 5: 1 — 2027 Año 6: 2028 — Año 7: 2029 — Año 8: 1 — 2030 — Año 9: 2031 — Año 10: 2032 Año 11: 1 — 2033 — Año 12: 2034 — Año 13: 2035 — Año 14: 1 — 2036 — Año 15: 2037 Año 16: 2038 — Año 17: 1 — 2039 — Año 18: 2040 — Final: 6				
	Territorialización del indicador	Sí: No: X Nivel: Cúal?				
	Metodología de medición	El indicador se mide a partir de la sumatoria del número de alianzas regionales suscritas para el aprovechamiento y tratamiento de residuos sólidos, priorizando la fracción orgánica, con miras a la implementación de la región metropolitana Bogotá-Cundinamarca. Estas alianzas pueden suscribirse mediante acuerdos de voluntades, convenios y/o contratos interadministrativos, memorandos y/o actas de entendimiento, entre otras.				
	Fuentes de información	UAESP - Subdirección de Recolección, Barrido y Limpieza - Subdirección de Aprovechamiento - Subdirección de Disposición Final				
	Días de rezago	30 días				
	Serie disponible	2025				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Jorge Alexander Cardozo Quintero				
	Cargo:	Subdirector de Aprovechamiento				
	Entidad:	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos				
	Dependencia:	Subdirección de Aprovechamiento				
	Correo electrónico:	jorge.cardozoq@uaesp.gov.co				
	Teléfono:	601 3580400 Ext 4040				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Alexandra Roa Mendoza				
	Cargo	Jefe Oficina Asesora de Planeación				
	Entidad	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 3.3. Valorización de subproductos y residuos.																		
Información general	***Nombre del indicador***	Variación de la cantidad de subproductos y residuos valorizados																	
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	La cantidad de subproductos y residuos valorizados se relaciona directamente con los siguientes cuatro (4) indicadores de productos: 3.3.1 Residuos sólidos orgánicos de plazas de mercado y puntos comerciales valorizados. 3.3.2. Porcentaje de empresas que cumplen la norma vigente respecto al aprovechamiento de Residuos de Construcción y Demolición. 3.3.3. Cantidad de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado aprovechados 3.3.4. Puntaje total de acciones que promuevan iniciativas de biomasa circular																	
	Indicador del PDD	No			***Código Meta***		No												
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 2: Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática Logro 20 Aumentar la separación en la fuente, reciclaje, reutilización y adecuada disposición final de los residuos de la ciudad.																	
	Programa (PDD)	Programa Estratégico 7 Cuidado y mantenimiento del ambiente construido																	
	Sector responsable	Ambiente									***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente							
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Instituto para la Economía Social Entidad			Entidad				Entidad										
	Descripción del indicador	La información que el indicador va a proporcionar es la variación porcentual de la cantidad medida en peso de los subproductos y residuos que han sido objeto de valorización en cada uno de los productos que componen el resultado, de manera que se ha impedido su disposición final y han sido reincorporados al ciclo productivo. Involucra los subproductos de diversos sectores productivos y los residuos ordinarios, orgánicos, de construcción y demolición, posconsumo y especiales. El objetivo del indicador es aumentar la cantidad de subproductos y residuos que son objeto de valorización cada año. NOTA: Actualmente se mide solo la generación y disposición final de la mayoría de los residuos pero no se tiene información específica sobre los que han sido objeto de aprovechamiento o valorización.																	
Medición	***Enfoque***	Ambiental.																	
	Unidad de medida	Kilómetros		Toneladas		Programas		Personas											
		Hectáreas		Habitantes		Acuerdos													
		Documento		Estrategia															
		Otro	X	Cuál?	Porcentaje														
	Periodicidad de medición	Mensual		Trimestral		Anual	X	Quinquenal											
		Bimestral		Semestral		Bienal		Decenal											
	Línea Base (LB)	LB	ND	Fecha de LB	ND	Fuente LB													
	Año inicio - Año fin	Año inicio	2.025	Año Fin	2040														
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5									
		2023		2024		1%	2025	1%	2026	1%	2027								
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10									
		1%	2028	1%	2029	1%	2030	1%	2031	1%	2032								
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año 15									
		1%	2033	1%	2034	1%	2035	1%	2036	1%	2037								
		Año 16		Año 17		Año 18		Final											
		1%	2038	1%	2039	1%	2040	16%	Total										
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:		Cúal?													
			X																
	Metodología de medición	La forma de medición de la cantidad de subproductos y residuos valorizados consiste en sumar las cantidades correspondientes a los subproductos y cada tipo de residuos que está a cargo de las entidades responsables y corresponsables en la vigencia evaluada y compararla con el resultado de la vigencia anterior, para determinar el aumento porcentual. El reporte de la cantidad valorizada efectivamente será remitido anualmente cada mes de enero, por parte de cada entidad mediante oficio, a la Secretaría Distrital de Ambiente, quien calculará el resultado total. La Secretaría Distrital de Ambiente diseñará una herramienta para que cada entidad reporte la información de manera que se manejen las mismas unidades de medida. La fórmula de cálculo es: (Toneladas de subproductos y residuos valorizados en el año N) - (Toneladas de subproductos y residuos valorizados en el año N-1) * 100 / (Toneladas de subproductos y residuos valorizados en el año N-1)																	
	Fuentes de información	Las fuentes de información son los registros que realice cada una de las entidades distritales respecto a las acciones que desarrollen en la promoción o prestación de servicios relacionados con el aprovechamiento y valorización de subproductos y residuos: Secretaría Distrital de Ambiente (residuos posconsumo y especiales, residuos de construcción y demolición - generadores registrados y puntos limplios, y residuos de atención en salud y actividades afines), Secretaría Distrital de Salud (residuos de atención en salud y actividades afines), Instituto para la Economía Social - IPES (residuos orgánicos de las plazas de mercado y puntos comerciales)																	
	Días de rezago	90																	
	Serie disponible	2027																	
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos																	
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial																	
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente																	
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial																	
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co																	
	Teléfono:	3778910																	
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso																	
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental																	
	Entidad	Secretaria Distrital de Ambiente																	
Observaciones																			

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.3.1 Estrategia de valorización de residuos sólidos orgánicos generados en Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales

Información general	***Nombre del indicador***	Residuos sólidos orgánicos de plazas de mercado y puntos comerciales valorizados.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se espera aportar al cumplimiento del resultado 3.3. Valorización de subproductos y residuos a través del aprovechamiento de los residuos sólidos orgánicos generados en Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales administrados por el IPES. Se relacionan directamente pues su contabilización aumenta el resultado esperado del total aprovechado.
	Indicador del PDD	No / ***Código Meta PDD*** No aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	Desarrollo Económico Industri / ***Entidad*** Instituto para la economía social IPES
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Mide el Número de Toneladas de residuos sólidos orgánicos aprovechados en Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales administrados y priorizados en el proyecto de Ruta Selectiva de Residuos Orgánicos por el IPES. Pretende aumentar la cantidad de residuos que se valorizan para reincorporar la materia orgánica al ciclo de vida relacionado principalmente con el sistema alimentario regenerativo.
	Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE), se identificaron como problemas críticos la ineficiente aplicación del ciclo de vida en los productos y servicios, la alta generación de residuos y bajo aprovechamiento de materiales. Por lo tanto, con este producto se pretende disminuir la cantidad de residuos destinados al Parque de Innovación Doña Juana - PIDJ, así como, aumentar las experiencias exitosas de reutilización y valorización. Lo anterior, teniendo en cuenta el alto volumen de desechos, tanto aprovechables como no aprovechables generados en el marco de las actividades comerciales de algunas de las Plazas de Mercado Distritales y Puntos Comerciales administrados por el IPES y de los cuales son priorizados según su capacidad de generación de residuos sólidos orgánicos; razón por la cual, es primordial para la Entidad buscar estrategias, proyectos y programas que aporten acciones y actividades dirigidas a un manejo y disposición adecuada a este tipo de residuos, así como, contribuir a la minimización de los impactos ambientales que se generan en la ciudad de Bogotá. El PRODUCTO a obtener consiste en la valorización de los residuos sólidos orgánicos generados en las Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales priorizados por el IPES, lo que comprende la recolección de los residuos orgánicos en estos lugares a través de la "Ruta Selectiva" implementada por la Entidad desde el 2016, para su posterior transformación en abono sólido; la operación de esta ruta selectiva se realiza mediante la contratación de prestación de servicios para la recolección, transporte, tratamiento, aprovechamiento y disposición limpia de los residuos orgánicos generados en los equipamientos priorizados por el IPES acorde a la generación de residuos orgánicos. El producto se caracteriza por: - Ser una estrategia para la disminución de los residuos orgánicos dispuestos en el PIDJ, que son generados en las Plazas de Mercado y Puntos Comerciales seleccionados para la Ruta Selectiva, a través del aprovechamiento de los residuos de tipo no peligroso. - Garantizar la gestión integral de los residuos en la generación, transporte interno y externo, aprovechamiento y disposición final. - Es un proyecto que ha ampliado su alcance a través del tiempo, pues ha integrado equipamientos y ha priorizado lugares que son los mayores generadores de residuos orgánicos. Esto ha permitido que se aumenten las toneladas de residuos orgánicos valorizadas. - Promueve la disposición limpia evitando la inadecuada disposición en el PIDJ, reduciendo significativamente los impactos ambientales negativos asociados. - Permite la reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) como estrategia de mitigación y adaptación de Cambio Climático. - Permite utilizar los residuos orgánicos para la fabricación de abono orgánico, principalmente para la recuperación de suelos erosionados o impactados por actividades mineras, sin embargo la Entidad si establece como requisito que el sistema o técnica de tratamiento cumpla con la normatividad ambiental y sanitaria vigente en el proceso de contratación del gestor/operador. - Representa beneficios económicos a la Entidad, debido a que se puede evidenciar una línea de tendencia de reducción en los consumos facturados de aseo de los sitios atendidos por la Ruta Selectiva.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta al porcentaje de variación de la cantidad de subproductos y residuos valorizados ya que se espera incrementar aproximadamente 65 toneladas anual de la cantidad de residuos sólidos orgánicos valorizados que son generados en las Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales.
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables / **Meta ODS** 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.3 De aquí a 2030, reducir a la mitad el desperdicio de alimentos per cápita mundial en la venta al por menor y a nivel de los consumidores y reducir las pérdidas de alimentos en las cadenas de producción y suministro, incluidas las pérdidas posteriores a la cosecha. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de toneladas de los residuos sólidos orgánicos valorizados anualmente
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas: X; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 810,95 / Fecha de LB: 31/12/2021 / Fuente LB: Instituto para la Economía Social — Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2023 / Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 820,68 (2023) / Año 2: 830,53 (2024) / Año 3: 840,50 (2025) / Año 4: 850,58 (2026) / Año 5: 860,79 (2027) Año 6: 871,12 (2028) / Año 7: 881,57 (2029) / Año 8: 892,15 (2030) / Año 9: 902,86 (2031) / Año 10: 913,69 (2032) Año 11: 924,65 (2033) / Año 12: 935,75 (2034) / Año 13: 946,98 (2035) / Año 14: 958,34 (2036) / Año 15: 969,84 (2037) Año 16: 981,48 (2038) / Año 17: 993,26 (2039) / Año 18: 1005,18 (2040) / Final: 1005,18 Total
	Territorialización del indicador	Sí: X / No / Nivel: Localidad / Cuál? De acuerdo a la localización de las plazas de mercado en las cuales se ejecuta la ruta selectiva
	Metodología de medición	A la empresa contratista se le exige llevar un registro del pesaje y número de contenedores recolectados en cada una de las plazas de mercado y puntos comerciales. En el momento de la recolección de los residuos, el contratista debe disponer de una báscula para pesar los residuos sólidos orgánicos a recolectar, posterior a esto deja un manifiesto de recolección con la cantidad específica, en la plaza de mercado o punto comercial en el cual realizó la actividad. La cantidad establecida en el manifiesto de recolección debe ser la misma cantidad en el certificado de aprovechamiento-tratamiento y/o disposición limpia remitido por la empresa contratista. La consolidación de la información y reporte formal de las toneladas se hace mediante un oficio remitido a la Secretaria Distrital de Ambiente por parte de la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico.
	Fuentes de información	Los datos de las cantidadesvalorizadas de residuos sólidos orgánicos se obtienen a partir de los certificados de aprovechamiento y manifiestos de recolección, emitidos por la empresa contratista que realiza la gestión de los residuos sólidos orgánicos generados en equipamientos del IPES.
	Días de rezago	30
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Cenayda Paola Rico Parada
	Cargo:	Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico
	Entidad:	Instituto para la Economía Social - IPES
	Dependencia:	Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico - SDAE
	Correo electrónico:	Cpricop@ipes.gov.co
	Teléfono:	(601) 2976030
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Cenayda Paola Rico Parada
	Cargo	Subdirectora de Diseño y Análisis Estratégico
	Entidad	Instituto para la Economía Social - IPES
Observaciones		*El modelo de aprovechamiento de residuos sólidos orgánicos generados en Plazas Distritales de Mercado y Punto Comerciales, se parte de las Plazas Distritales de Mercado y los Puntos Comerciales administrados por el Instituto para la Economía Social (IPES), entendidos como espacios de comercialización de alimentos procesados y sin procesar. En el desarrollo de las actividades comerciales de las Plazas de Mercado Distritales y Puntos Comerciales se produce un alto volumen de desechos, tanto aprovechables como no aprovechables; dichos residuos aprovechables abarcan la mayor parte de dicho volumen, por tal motivo es primordial para la Entidad buscar estrategias, proyectos y programas que aporten acciones y actividades dirigidas a un manejo y disposición adecuada a este tipo de residuos, así mismo, contribuir a minimizar los impactos ambientales que se puedan generan en la ciudad de Bogotá. El IPES desde el año 2016 ha implementado el proyecto "Ruta Selectiva" para el aprovechamiento de los residuos sólidos orgánicos generados en algunas de las Plazas Distritales de Mercado y Puntos Comerciales a su cargo, a través de la contratación de prestación de servicios para la recolección, transporte, tratamiento, aprovechamiento y disposición limpia de los residuos generados. La adjudicación para la prestación de este tipo de servicios se realiza teniendo en cuenta unos criterios y requisitos establecidos por la Entidad acorde a la normatividad ambiental vigente.* *El resultado final del aprovechamiento de residuos orgánicos generados en las plazas y puntos comerciales, los cuales son recolectados por la empresa contratista, es la transformación de estos en abono sólido y líquido. Un pequeño porcentaje de este subproducto puede ser utilizado por la entidad si así lo requiere. Por consiguiente, es importante mencionar que el IPES sugiere la articulación con diferentes entidades del Distrito u organizaciones de la sociedad civil en cabeza de la Secretaría Distrital de Ambiente, para que el abono sólido y/o líquido que proviene del aprovechamiento de los orgánicos, sea utilizado en espacios donde se requiera la intervención para la restauración y/o recuperación de áreas de importancia ecológica, u otros usos similares, ejemplo de lo mencionado anteriormente es en la Reserva Forestal Bosque Protectora Oriental de Bogotá - Cerros Orientales. Puesto que existen áreas susceptibles para realizar este tipo de intervención para recuperar o restaurar.* *Dado que el Distrito capital genera unas 6300 toneladas de residuos solidos por día, surge la necesidad de que la entidad continúe en el proceso del manejo de los residuos orgánicos para evitar que estos lleguen al relleno sanitario provocando impactos y aspectos ambientales negativos. Por lo tanto, el desarrollo de este tipo de iniciativas, persigue el modelo de economía circular para gestionar adecuadamente los residuos sólidos que son generados en los equipamientos del IPES, puesto que la recolección y posteriormente el aprovechamiento de estos residuos, finaliza con los modelos convencionales de economía lineal al disponer en el RSDJ. Adicionalmente, se implementan sensibilizaciones a los comerciantes y beneficiarios de Plazas y Puntos para dirigido a cambiar hábitos y propender a la correcta segregación de residuos desde la fuente.* *Desde la perspectiva de la producción y consumo sostenible, el modelo de aprovechamiento de los residuos orgánicos generados en Plazas de Mercado Distritales y Alternativas Comerciales, hacen*

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.3.2. Servicio de promoción y control a la gestión de Residuos de Construcción y Demolición (RCD), con enfoque a la valorización.						
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de empresas que cumplen la norma vigente respecto a la gestión de Residuos de Construcción y Demolición					
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	Se relaciona con el resultado esperado 3.3. Valorización de subproductos y residuos porque gran parte de los residuos generados (según caracterización realizada por la UAESP el 60% es RCD y el otro 40% son residuos comunes.) y dado que el RCD, no es un residuo afecto al servicio público sino directamente proporcional al comportamiento del sector de la construcción; es así como con la adopción de la Estrategia Integral se aumentara y garantizara una adecuada gestión ambiental de la obra, propendiendo por la mayor recuperación y reincorporación al proceso constructivo.					
	Indicador del PDD	No	***Código Meta PDD***				
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD						
	Programa (PDD)						
	Sector responsable	Ambiente		***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente		
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador mide el comportamiento del cumplimiento de la normativa vigente respecto al aprovechamiento y circularidad de residuos de construcción y demolición en el Distrito Capital que deben cumplir las obras registradas en la SDA a través del PIN (Número de registro).					
	Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE), se identificaron como problemas críticos la ineficiente aplicación del ciclo de vida en los productos y servicios, la alta generación de residuos y bajo aprovechamiento de materiales. El incremento de toneladas aprovechadas de RCD conlleva a una menor explotación minera de recursos, lo que ayuda a preservar la estructura ecológica principal tanto del Distrito como de las zonas de los distintas zonas mineras fuera del mismo en los cuales se lleva a cabo dicha explotación. Así mismo se previene el arrojo clandestino de RCD en las zonas públicas. El producto consiste en promover la valorización de los Residuos de Construcción y Demolición (RCD) a través de las siguientes acciones: 1. Actualización de la normativa distrital sobre la gestión de RCD; con el objetivo de involucrar a todos los actores de la cadena de valor impulsando la economía circular. 2. Promover la emisión de normas técnicas de calidad de los productos obtenidos del procesamiento de RCD. 3. Desarrollo de normas de competencias para el manejo de residuos de construcción y demolición. 4. Capacitación a la ciudadanía y personal relacionado con el oficio de la construcción y profesionales del sector de la construcción. 5. Articulación público-privada de procesos de investigación para la valorización de los RCD con desarrollo tecnológico e innovación en el marco de la economía circular. 6. Promover la instalacion de infraestructura para la valorización de RCD a través de la participación de los sectores público y/o privado. 7. Divulgación del registro y requisitos mínimos para la obtención, gestión y cierre de PIN (número de registro) por obra ante la SDA 8. Fortalecer a la SDA con el mejoramiento de herramientas tecnológicas para la Inspección, Vigilancia y Control de todos los actores de la cadena de valor de RCD					
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al porcentaje de variación de la cantidad de subproductos y residuos valorizados, en la cantidad de RCD aprovechado.					
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12 Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.5. De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.				
Medición	***Enfoque***	Ambiental					
	Fórmula de cálculo	(Número total de PIN cerrados con aplicación de las normas vigentes / Número total de PIN con solicitud de cierre) * 100					
	Unidad de medida	Kilómetros:	Toneladas:	Programas:	Personas:		
		Hectáreas:	Habitantes:	Acuerdos:			
		Documento:	Estrategia:				
		Otro: X	Cuál? Porcentaje				
	Periodicidad de medición	Mensual:	Trimestral: X	Anual:	Quinquenal:		
		Bimestral:	Semestral:	Bienal:	Decenal:		
	Línea Base (LB)	LB: 42%	Fecha de LB: 2019	Fuente LB: SDA	Subdirección de Control Ambiental al Sector Público		
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023	Año Fin: 2040				
	Metas	Año 1: 43 (2023)	Año 2: 44 (2024)	Año 3: 45 (2025)	Año 4: 46 (2026)	Año 5: 47 (2027)	
		Año 6: 48 (2028)	Año 7: 49 (2029)	Año 8: 50 (2030)	Año 9: 51 (2031)	Año 10: 52 (2032)	
		Año 11: 53 (2033)	Año 12: 54 (2034)	Año 13: 55 (2035)	Año 14: 56 (2036)	Año 15: 57 (2037)	
		Año 16: 58 (2038)	Año 17: 59 (2039)	Año 18: 60 (2040)	Final: 60 Total		
	Territorialización del indicador	Sí: x	No:	Nivel: Localidad	Cúal? 20 Localidades		
	Metodología de medición	La información se recopila de todos los tipos de generadores, teniendo en cuenta sus reportes en el aplicativo web de la SDA que corresponden a: (1) aprovechamiento in situ realizado en la obra, que debe ser reportado en el anexo 3 de la guía para la elaboración del Plan de Gestión, y debe estar firmado por el Representante Legal y/o el Director de la Obra; y (2) los certificados de compra de materiales en los centros de tratamiento y aprovechamiento (CTA) inscritos en la SDA. Se contabiliza el Numero de radicados de solicitud de cierre de PIN y el numero de radicados de PIN cerrados de acuerdo a la revisión y verificación realizada por parte del equipo de SCASP, luego se registran las solicitudes en una base de datos, se suman las cantidades correspondientes a la vigencia y se calcula el porcentaje					
	Fuentes de información	Reportes de recolección y gestión registrados en la herramienta tecnológica de la SDA.					
	Días de rezago	60					
	Serie disponible	2023					
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Helman González Fonseca					
	Cargo:	Subdirector de Control Ambiental al Sector Público					
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente					
	Dependencia:	Subdirección de Control Ambiental al Sector Público					
	Correo electrónico:	helman.gonzalez@ambientebogota.gov.co					
	Teléfono:	3778921					
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso					
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental					
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente					
Observaciones		Línea base SCASP- SDA (2019): 12.529.365 Toneladas con disposición final de RCD y 2.821.901 toneladas de RCD aprovechado usado en obras que son objeto de control por parte de la SDA de acuerdo a la Resolución 472 de 2017. El presupuesto del equipo de profesionales para el aprovechamiento de RCD por efectos de la atención a la contingencia sanitaria (COVID-19) se disminuyó frente al presupuesto que históricamente se ha designado, por tal razón desde 2025 se propone un aumento presupuestal del 50%					

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.3.3. Servicio de promoción y control a la gestión adecuada de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado

Información general	***Nombre del indicador***	Cantidad de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado valorizados
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La promoción a la gestión adecuada de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.3. Valorización de subproductos y residuos.
	Indicador del PDD	Sí — ***Código Meta PDD***: 290 — 290 Controlar la disposición adecuada 43.000.000 de toneladas y promover el aprovechamiento de 11.000.000 de toneladas de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 2 Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática Programa estratégico 7- Cuidado y mantenimiento del ambiente construido
	Programa (PDD)	38 Ecoeficiencia, reciclaje, manejo de residuos e inclusión de la población recicladora
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad***: Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Unidad Especial de Servicios Públicos (UAESP) (Entidad) — Secretaria Distrital de Salud (Entidad) — (Entidad)
	Descripción del indicador	El objetivo del indicador es medir el el aumento de la cantidad de toneladas de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado con potencial aprovechamiento y/o valorización contemplando la gestión integral para el correcto manejo de los residuos que incluyen la gestión interna y externa. Lo anterior, aplica a las personas naturales o jurídicas, públicas o privadas que generen, identifiquen, separen, empaquen, recolecten, transporten, almacenen, aprovechen, traten o dispongan finalmente los residuos generados durante la prestación de servicios de salud y demás actividades contempladas en el Decreto 780 de 2016, titulo 10, artículo 2.8.10.2. El indicador es de tipo creciente y solo incluye la cantidad de residuos aprovechados, con el fin de alargar la vida útil de los materiales promoviendo su reincorporación en el ciclo económico; en tal sentido los residuos de atención en salud y actividades afines y otros residuos que sean objeto de disposición final no serán reportados dentro del indicador del producto ni se consideran dentro de las metas establecidas. Se tendran en cuenta las disposiciones del Decreto 351 de 2014 Por el cual se reglamenta la gestión integral de los residuos generados en la atención en salud y otras actividades, compilado en el Decreto 780 de 2016, Título 10 Gestión Integral de los residuos generados en la atención de salud y otras actividades, Decreto 1076 de 2015 por medio del cual se expide el decretoúnico reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible y la Resolución 5262 de 2021 Por la cual se reglamenta el registro de los microgeneradores en el registro de generadores de residuos o desechos peligrosos del sector salud, otras actividades afines y se adoptan otras determinaciones. En este producto se entiende por residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado: RESIDUO PELIGROSO: Es aquel residuo o desecho que por sus características corrosivas, reactivas, explosivas, tóxicas, inflamables, infecciosas o radiactivas puede causar riesgo a la salud humana y el ambiente. Así mismo, se considera residuo o desecho peligroso los envases, empaques o embalajes que hayan estado en contacto con ellos. En el reporte se pretende avanzar en la cuantificación de las corrientes de RESPEL prioritarias en Bogotá como el aceite usado de origen mineral y de las baterías de litio generadas por movilidad eléctrica. RESIDUO ESPECIAL: Es todo residuo sólido que por su naturaleza, composición, tamaño, volumen y peso, necesidades de transporte, condiciones de almacenaje y compactación, no puede ser recolectado, manejado, tratado o dispuesto normalmente por la persona prestadora del servicio público de aseo; excepto los residuos de construcción
	Descripción del producto	En el Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se reconoció que existe ineficiente aplicación del ciclo de vida en los productos y servicios lo que se relaciona con la alta generación de residuos y bajo aprovechamiento de materiales, por lo que este producto pretende mejorar esta situación enfocándose en los residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado, por lo que orienta las actuaciones distritales en el marco de la Política ambiental para la gestión integral de residuos peligrosos y Plan de Acción 2022-2030. En este **producto** se realizaran las siguientes acciones: *Promoción a la gestión adecuada de los residuos* 1. Revisión y actualización del Plan Integral de Gestión de residuos peligrosos, acorde a la política nacional y publicar anualmente los resultados de su ejecución y los indicadores de gestión de RESPEL en el Observatorio Ambiental de Bogotá. 2. Desarrollo de actividades de promoción, articulación y acompañamiento técnico a los programas y sistemas posconsumo con el fin de aumentar la disponibilidad y cobertura de puntos de recolección o centros de acopio. 3. Promoción a la reducción de la generación de desechos mediante actividades de prevención, reutilización y valorización. 4. Promoción a la implementación de modelos de economía circular de los productos químicos y de los residuos a lo largo del ciclo de vida de los materiales. 5. Ejecución del programa Ecolecta. 6. Sensibilización de la comunidad para la gestión de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado en los sectores residencial e institucional. 7. Ejecución de campañas enfocadas a la devolución y gestión de residuos de manejo diferenciado a través de los programas posconsumo existentes (reciclatones). 8. Desarrollo de escenarios de divulgación y articulación como: mesas de trabajo, seminarios, foros, congresos, entre otros, donde se pueda brindar e intercambiar información por parte de actores empresariales, institucionales, académicos y de cooperación respecto a normativa, incentivos tributarios, criterios para viabilizar el desarrollo de procesos de simbiosis industrial, directrices técnicas para el manejo ambientalmente racional de RESPEL en el marco de los convenios internacionales, lineamientos de los planes de gestión de RESPEL de generadores. 9. Desarrollo de acciones de articulación entre los sectores publico y privado para la promoción de la gestión de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado, el fortalecimiento de la capacidad instalada y fomento de procesos de investigación y desarrollo tecnológico. *Fortalecimiento del seguimiento y el control* 10. Seguimiento a la gestión de los residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado. 11. Adaptación de herramientas digitales o tecnológicas para el fortalecimiento del seguimiento y control de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta al porcentaje de variación de la cantidad de subproductos y residuos valorizados, en lo referente a la cantidad de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables — **Meta ODS**: 12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de toneladas de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado valorizados anualmente.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas: X; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: 11.946 Toneladas; Fecha de LB: 2019; Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente — Subdirección de Ecourbanismo y gestión ambiental empresarial, Subdirección de Control
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023; Año Fin: **2040**
	Metas	Año 1: 12150 (2023); Año 2: 12200 (2024); Año 3: 12370 (2025); Año 4: 12500 (2026); Año 5: 12750 (2027) Año 6: 13000 (2028); Año 7: 13300 (2029); Año 8: 13600 (2030); Año 9: 13900 (2031); Año 10: 14300 (2032) Año 11: 14800 (2033); Año 12: 15250 (2034); Año 13: 15700 (2035); Año 14: 16200 (2036); Año 15: 16850 (2037) Año 16: 17500 (2038); Año 17: 18200 (2039); Año 18: 18950 (2040); Final: 18950 Total
	Territorialización del indicador	Sí: X; No; Nivel: Localidad; Cúal?: 20 Localidades
	Metodología de medición	Base de datos en las que se registran las cantidades de cada corriente de residuos gestionados adecuadamente por cada una de las áreas de la SDA, que se actualiza periódicamente y se consolida cada año por la SDA (SRHS), previa verificación de la información suministrada por los actores de las cadenas de gestión que son objeto de seguimiento de la Secretaría Distrital de Ambiente.
	Fuentes de información	Reportes realizados por los actores de las cadenas de gestión de residuos peligrosos, especiales y de manejo diferenciado de las cantidades recolectadas y gestionadas adecuadamente
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez, Helman González Fonseca, Reinaldo Gélvez Gutierrez
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial, Subdirector de Control Ambiental al Sector Público, Subdirector de Recurso Hídrico y el Suelo.
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial, Subdirección de Control Ambiental al Sector Público, Subdirección de Recurso Hídrico y el Suelo.
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co, helman.gonzalez@ambientebogota.gov.co, reinaldo.gelvez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910, 3778921, 3778863
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones		La línea base se calcula en 2019 en total 11.946 toneladas: RAEE: 1278 ton / año + Aceite vegetal usado: 1102 Ton / año + Baterías Acido Plomo: 1891 Ton /año + Toner, cartuchos, electrodomésticos, luminarias, pilas, acumuladores y medicamentos: 646 Ton / año + llantas usadas: 7,029 Ton/año. La disposición final de los Residuos de atención en salud y actividades afines se calcula en 8.911 Ton/año, sin embargo para el reporte del indicador se considerarán aquellos residuos que sean objeto de valorizacón. El indicador se reportará por lo menos con las cantidades de estos residuos, y se pueden incorporar otros residuos que sean objeto de las acciones previstas en el producto, en especial aquellas corrientes de residuos prioritarias como los aceites usados de origen mineral, entre otros

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 3.3.4. Servicio de promoción a la circularidad de la biomasa				
Información general	***Nombre del indicador***	Puntaje total de acciones que promuevan iniciativas de biomasa circular			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El Puntaje total de acciones que promuevan iniciativas de biomasa circular se relaciona directamente con el indicador de resultado 3.3.Valorización de subproductos y residuos.			
	Indicador del PDD	No	***Código Meta***		
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD				
	Programa (PDD)				
	Sector responsable	Ambiente	***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	El indicador corresponde a un índice que mide la implementación de acciones de promoción para desarrollar iniciativas de circularidad de la biomasa. El objetivo del indicador es aumentar la cantidad de inciativas de biomasa circular (material orgánico) que se realizan anualmente a través de acciones de planificación y técnicas. Biomasa: es el conjunto de la materia orgánica de origen vegetal o animal, y los materiales que proceden de su transformación natural o artificial. Iniciativa: toda estrategia la economía circular implementada que permita la incorporación de la biomasa en el ciclo de vida de un producto. Puntos de la Tierra: sitios destinados al manejo especializado de residuós orgánicos, que podrán brindar adicionalmente servicios asociados a la agricultura urbana, viveros, mercados campesinos, actividades ligadas al reconocimiento de la cultura campesina. (POT. Decreto 555 de 2021, Artículo 208).			
	Descripción del producto	En el Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se reconoció que existe ineficiente aplicación del ciclo de vida en los productos y servicios lo que se relaciona con la alta generación de residuos y bajo aprovechamiento de materiales, por lo que este producto pretende mejorar esta situación enfocándose en biomasa u alternativas de bioeconomía. A su vez esto requiere identificar las ineficiencias de los nichos de mercado involucrados en la gestión de la materia orgánica. En este **producto** se realizaran las siguientes acciones para promover la circularidad de la biomasa: 1. Emisión de normativa distrital sobre la gestión de biomasa residual; con el objetivo de involucrar a todos los actores de la cadena de valor impulsando la economía circular. 2. Emitir los lineamientos para los Puntos de la Tierra de acuerdo al POT. 3. Promover la emisión de normas técnicas de calidad de los productos obtenidos del procesamiento de biomasa, y de lineamientos de productos que se centren en un diseño (9R) de buena calidad para bienes y envases duraderos y etiquetado . 4. Sensibilizar y capacitar a la ciudadanía y organizaciones en biomasa circular, y promover el consumo responsable, la reducción de la generación de residuos mediante actividades de prevención, reutilización y valorización y el uso de publicaciones. 5. Articulación público-privada de procesos de investigación para la valorización de la biomasa con desarrollo tecnológico e innovación en el marco de la economía circular. 6. Promover la instalacion de infraestructura para la valorización de biomasa a través de la participación de los sectores público y/o privado. 7. Promover la implementación de modelos de economía circular para la biomasa a lo largo del ciclo de vida y el desarrollo de mercados de materiales secundarios y de coproductos. 8. Desarrollo de escenarios de divulgación y articulación como: mesas de trabajo, seminarios, foros, congresos, entre otros, donde se pueda brindar e intercambiar información por parte de actores empresariales, institucionales, académicos y de cooperación respecto a normativa, incentivos tributarios, criterios para viabilizar el desarrollo de procesos de simbiosis industrial, directrices técnicas para el manejo ambientalmente racional de la Biomasa. 9. Adaptación de herramientas digitales o tecnológicas para dinamizar las iniciativas de economía circular de la Biomasa, facilitar la medición y el uso de información. 10. Incorporar acciones de promoción de circularidad de biomasa en el Plan Distrital de Desarrollo, durante cada vigencia de gobierno distrital hasta el año 2040. La RESPONSABILIDAD para lograr dicho propósito es de la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA) a cargo de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE)			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta al porcentaje de variación de la cantidad de subproductos y residuos valorizados, en lo referente a la cantidad de productos procedentes de las iniciativas de biomasa incorporada en sistemas de economía circular.			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	8. Trabajo decente y crecimiento económico 12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	8.2. Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra. 12.2. De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos; ambiental			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de los puntajes asignados a las acciones de promoción de iniciativas de biomasa circular, calculadas para cada vigencia			
	Unidad de medida	Kilómetros: ; Hectáreas: ; Documento: ; Otro: X ; Cuál? Puntos Toneladas: ; Habitantes: ; Estrategia: ; Programas: ; Acuerdos: ; Personas:			
	Periodicidad de medición	Mensual: ; Bimestral: ; Trimestral: ; Semestral: ; Anual: X ; Bienal: ; Quinquenal: ; Decenal:			
	Línea Base (LB)	LB: 0 ; Fecha de LB: 2022 ; Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente — Subdirección de Ecourbanismo y gestión ambiental empresarial			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 ; Año Fin: **2040**			
	Metas	Año 1: 10 (2023) ; Año 2: 28 (2024) ; Año 3: 18 (2025) ; Año 4: 18 (2026) ; Año 5: 18 (2027) Año 6: 28 (2028) ; Año 7: 18 (2029) ; Año 8: 18 (2030) ; Año 9: 18 (2031) ; Año 10: 28 (2032) Año 11: 18 (2033) ; Año 12: 18 (2034) ; Año 13: 18 (2035) ; Año 14: 28 (2036) ; Año 15: 18 (2037) Año 16: 18 (2038) ; Año 17: 18 (2039) ; Año 18: 28 (2040) ; Final: 366 ; Total:			
	Territorialización del indicador	Sí: ; No: X ; Nivel: ; Cúal?			
	Metodología de medición	Se realizará seguimiento a la implementación de las acciones de promoción de iniciativas de Biomasa Circular en los diferentes planes de desarrollo de la ciudad, para lo cual, se tomará como unidad en la medición la sumatoria del conjunto de puntos asignado a las categorías de acciones (planificación y técnicas). Este seguimiento se realizará de manera anual, según la proyección de la meta al 2040. Con el fin de establecer una unidad de medida al indicador se plantean instrumentos que den cuenta de la implementación del producto asignándoles un puntaje para cada categoría de la siguiente manera: Acciones de planificación: 1. Incorporación : Inclusión de acciones de promoción de circularidad de biomasa en el Plan Distrital de Desarrollo (10 puntos) Acciones de comunicación: 2. Publicaciones : 3 Divulgaciones al año de guías, información técnica o contenido visual, que consoliden y desarrollen conceptos que promocionen e impulsen el desarrollo de iniciativas de circularidad de biomasa. (2 puntos) 3. Comunicación de resultados: En cada vigencia (1 al año) se comunicarán los resultados de la implementación de acciones en donde se haya presentado acompañamiento técnico por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente o entidad del gobierno distrital. (4 puntos) Acciones técnicas: 4. Herramientas técnicas: En cada vigencia (1 al año) se desarrollarán como mínimo uno de los siguientes ítems: i) guías, ii) documentos técnicos, iii) boletines, iv) indicadores, v) normas, vi) lineamientos, vii) herramientas tecnológicas (5 puntos) 5. Acompañamiento técnico: En cada vigencia (1 al año) se realizará un conjunto de actividades técnicas orientadas al fortalecimiento de capacidades, sensibilización de la comunidad, intercambio de experiencias e implementación de iniciativas de circularidad de la biomasa en la ciudad. (7 puntos)			
	Fuentes de información	Reportes realizados por la Secretaría Distrital de Ambiente y seguimiento a los planes de desarrollo			
	Días de rezago	60			
	Serie disponible	2024			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez			
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente			
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial			
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co			
	Teléfono:	3778910			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso			
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental			
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente			
Observaciones					

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 4.1 Promoción de la investigación, desarrollo e innovación sobre economía circular en las organizaciones.	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de organizaciones que implementan acciones de innovación para resolver retos de economía circular
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	Indicador de resultado está relacionado directamente con seis indicadores de productos: 4.1.1. Porcentaje de avance en la estrategia de transferencia de conocimiento y tecnologías sostenibles, basadas en resultados de investigación. 4.1.2. Porcentaje de avance de la Estrategia Distrital de promoción de la investigación básica y aplicada en torno a la producción y consumo sostenible. 4.1.3. Número de personas capacitadas en producción y consumo sostenible. 4.1.4. Número de entidades que participan en las acciones de socialización sobre sostenibilidad ambiental 4.1.5. Número de actividades implementadas de investigación, desarrollo e innovación en Economía Circular
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD*** — No Aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1 Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política. Propósito 2. Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático. Propósito 5. Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.
	Programa (PDD)	Programa: Bogotá región emprendedora e innovadora.
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria — ***Entidad*** — Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad — Entidad — Entidad
	Descripción del indicador	En el documento de diagnóstico e identificación de factores estratégicos (DIFE), se identificaron dos factores estratégicos: a) insuficiente capacidad de los sistemas educativos, de investigación e innovación para atender las necesidades de economía circular y b) reducida oferta de capacitación e investigación para la innovación. Estos dos factores estratégicos dependiente uno del otro requieren de un enfoque ambiental, para vislumbrar la pertinencia de las tecnologías e innovación para hacer frente a las afectaciones en la calidad ambiental de los efectos de la producción y el consumo. Para este indicador de resultado se tienen en cuenta las siguientes definiciones: * Organización: empresas, entidades, instituciones, organizaciones sociales, gremios, etc. de carácter público o privado que participe en la solución de un reto interno o de interés público * Reto: Situación problema enmarcado en el modelo de economía circular, en la que están involucrados actores del territorio, que requiere soluciones innovadoras, de investigación, de capacitación, de generación y transferencia del conocimiento * Modelo de economía circular: modelo planteado en esta política que comprende 9R, tres principios de la economía circular y las cadenas de valor. El resultado, coadyuva al cumplimiento de ODS: 12. producción y consumo responsable, 7. educación de calidad y 9. industria, innovación e infraestructura, y 17. alianzas para lograr los objetivos, entre otros.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Unidad de medida	Kilómetros — Toneladas — Programas — Personas Hectáreas — Habitantes — Acuerdos Documento — Estrategia Otro: X — Cuál? Número
	Periodicidad de medición	Mensual — Trimestral — Anual: X — Quinquenal Bimestral — Semestral — Bienal — Decenal
	Línea Base (LB)	LB: ND — Fecha de LB: ND — Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio: **2024** — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 2023 — Año 2: 20 2024 — Año 3: 20 2025 — Año 4: 20 2026 — Año 5: 20 2027 Año 6: 20 2028 — Año 7: 20 2029 — Año 8: 20 2030 — Año 9: 20 2031 — Año 10: 20 2032 Año 11: 20 2033 — Año 12: 20 2034 — Año 13: 20 2035 — Año 14: 20 2036 — Año 15: 20 2037 Año 16: 20 2038 — Año 17: 20 2039 — Año 18: 20 2040 — Final: 340 Total
	Territorialización del indicador	Sí — No: X — Nivel: — Cuál?
	Metodología de medición	Se contabiliza el número de organizaciones que realizan **acciones** como: 1. Actividades de investigación y desarrollo experimental (I + D) 2. Ingeniería, diseño y otras actividades creativas 3. Actividades de formación 4. Actividades de desarrollo de tecnologías de información 5. Actividades de gestión de la innovación. 6. Vinculación a la oferta de promoción y financiación de la ciencia, tecnología e innovación y de proyectos de investigación formativa y científica Dichas organizaciones se registran en cada una de las entidades responsables de los productos relacionados con este resultado. En la consolidación del número de organizaciones, solo se tendrá en cuenta una vez la organización, aunque haya participado en varias acciones de la misma o de distintas entidades. La SDDE creará un formato para unificar el reporte del registro de organizaciones. La fórmula del Indicador del resultado: Sumatoria del número de organizaciones que implementan acciones de innovación para resolver retos de economía circular
	Fuentes de información	Listado de organizaciones registradas en las acciones desarrolladas por cada entidad Universidad Distrital Francisco José de Caldas , Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, Secretaría Distrital del Hábitat, Secretaría Distrital de Ambiente, Agencia Atenea y Secretaría Distrital de Desarrollo Económico. Cada entidad presentará evidencia del reporte de sus acciones.
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Diego Pardo López
	Cargo:	Subdirector de Innovación y productividad
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Dependencia:	Subdirección de Innovación y productividad
	Correo electrónico:	dpardo@desarrolloeconomico.gov.co
	Teléfono:	3693777
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes
	Cargo	Oficina asesora de Planeación
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Observaciones	Desde la UAESP se realizará un aporte a este resultado con la articulación de dos instituciones, organizaciones entre otros que realizarán la visita al Parque de Innovación Doña Juana señaladas en el producto 4.1.5 Acciones de fortalecimiento en investigación, desarrollo e innovación sobre Economía Circular. En el primer año el aporte es de 1.	

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.1.1 Servicio de apoyo a la transferencia de conocimiento y tecnologías sostenibles basadas en resultados de investigación											
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance en la estrategia de transferencia de conocimiento y tecnologías sostenibles, basadas en resultados de investigación										
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación es indirecta con el resultado 4.1 Número de organizaciones que implementan acciones para resolver retos de economía circular										
	Indicador del PDD	SI			***Código Meta PDD***	111, 180	111 Acompañar a la Universidad Distrital Francisco José de Caldas para que, en el marco de su autonomía universitaria, avance en la obtención de los objetivos de su Plan Estratégico de Desarrollo, en los siguientes componentes: ampliación de cobertura en 2.500 nuevos cupos de pregrado, fortalecimiento de las condiciones de calidad y acreditación mediante la dotación de los laboratorios de la nueva sede Ensueño, así como la dotación y actualización del Sistema de Bibliotecas					
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1 Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política. Propósito 2. Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar el cambio climático. Propósito 5. Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente.											
	Programa (PDD)	Proyecto Estratégico (propósito 1). Agencia de Educación Superior, Ciencia, y Tecnología en Bogotá. (artículo 46 PDD).										
	Sector responsable	Educación					***Entidad***	Universidad Distrital Francisco José de Caldas				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Ambiente Entidad	Entidad			Entidad		Entidad				
	Descripción del indicador	Este indicador mide el avance en el cumplimiento de la estrategia para la transferencia de conocimiento y tecnologías sostenibles estará basada en resultados de la investigación mediante el cumplimiento de las siguientes fases: Fase I: Identificación de necesidades de los actores asociados con la producción y consumo sostenible en la ciudad y la región, con el fin de orientar esfuerzos desde dos frentes: - Diseño de instrumentos que permitan el desarrollo de proyectos de desarrollo tecnológico orientados a dar respuesta a las problemáticas más relevantes de las comunidades de interés. - Identificar buenas prácticas, en términos de experiencias y capacidades, de los actores líderes de los diferentes sectores, con el fin de establecer escenarios de transferencia de tecnología y conocimiento que permitan mejorar las capacidades conjuntas. - Construcción de una plataforma regional de innovación en torno a la producción y consumo sostenible donde se concentren los esfuerzos de: Instituciones de apoyo académico, Instituciones de apoyo financiero, Sector económico y productivo participante (clústeres, empresas ancla, etc.). - En esta fase se definirán los proyectos de transferencia que se implementarán en la Fase II (20%) Fase II: Desarrollo de proyectos transferencia de resultados de investigación y de desarrollo tecnológico basados en iniciativas de investigadores y grupos de investigación, que se adelanten en respuesta a problemáticas o aspectos de interés identificados por los actores más relevantes en temas de producción y consumo sostenible. El porcentaje de avance corresponderá a la implementación de los proyectos de transferencia definidos en la Fase I. (60%) Fase III: Seguimiento y evaluación de la implementación de proyectos de transferencia emprendidos durante el periodo. (20%) El indicador se medirá de manera bienal, con relación al avance de las fases previstas para el desarrollo del producto. El logro de esta indicador requiere la articulación con el indicador " 5.1.2. Estrategia Distrital de promoción de la investigación básica y aplicada en torno a la producción y consumo sostenible" así como la suscripción de un											
	Descripción del producto	**En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE),** se identificó como factor estratégico la insuficiente capacidad de investigación e innovación para atender las necesidades de producción y consumo sostenible en conocimiento y desarrollo tecnológico. Problemas asociados, al sistema educativo desarticulado, sin participación y centralizado, limitada investigación e innovación para el desarrollo sostenible en instituciones de educación superior y en las empresas; así como al limitado aporte de soluciones novedosas en áreas ambientales para crear oportunidades que eleven el bienestar social y económico de la población. Esta fuerte relación entre la actividad investigativa, el desarrollo tecnológico y la innovación, representan el potencial de actuación desde iniciativas de Ciencia y Tecnología que permitan dar respuestas a las necesidades de los diferentes actores interesados en la producci+on y consumo sostenible para transitar hacia la economía circular así como fomentar la articulación entre ellos, sustentado en el conocimiento, la ciencia, la tecnología y la innovación como pilares más importantes. En este escenario, fortalecer procesos de transferencia de resultados de investigación, conocimiento y tecnología, generados desde la UDFJC, entendidos como iniciativas de articulación entre el sector productivo, la sociedad y la academia, generados para dar respuesta a problemáticas de interés mediante la generación de soluciones tecnológicas y la promoción de emprendimientos basados en Ciencia y Tecnología (CTeI), representa un escenario propicio para fomentar el desarrollo económico de la ciudad y la región, así como la generación y apropiación de conocimiento especializado. En este contexto la OTRI-Bogotá como unidad técnica especializada de la Universidad Distrital cuenta con las capacidades necesarias para facilitar esta articulación y desarrollo de proyectos específicos, y modelos de transferencia de tecnologías, con las dinámicas de las otras Entidades y las capacidades de Investin-Bogotá que permitirá identificar fuentes de financiación para llevar a cabo iniciativas de transferencia, y tipos de apropiación tecnológica, emprendimiento y proyectos conjuntos orientados hacia la innovación. **El PRODUCTO** a obtener es la identificación de necesidades de los actores asociados con la producción y consumo sostenible, para orientar esfuerzos hacia el cumplimiento de los siguientes dos (2) aspectos: - Realizar proyectos de desarrollo tecnológico orientados a dar respuesta a las problemáticas más relevantes de las comunidades de interés. - Identificar buenas prácticas, en términos de experiencias y capacidades, de los actores líderes de los diferentes sectores, con el objetivo de establecer escenarios de transferencia de tecnologías y conocimiento, que permitan mejorar las capacidades conjuntas. Productos fase 1: Relación de actores asociados con la producción y consumo sostenible en la ciudad y la región, incluyendo sus expectativas, necesidades particulares así como las buenas prácticas que desarrollan. Plataforma regional de innovación. Productos fase 2: Ejecución de proyectos de transferencia. Productos fase 3: Informes de resultados e impacto de los proyectos de transferencia. **La RESPONSABILIDAD** para lograr dicho propósito la UD aportará investigaciones viables de adoptar en Bogotá desde la OTRI-Bogotá como articulador entre la academia, el sector productivo y las entidades distritales, es el actor clave en el establecimiento del modelo de transferencia de tecnologías y conocimiento. **CORRESPONSABILIDAD** la Secretaría Distrital de Ambiente a través de la Subdirección de Fortalecimiento y Gestión Ambiental Empresarial apoyará la identificación de											
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta a la meta de aumentar el número de organizaciones vinculadas a acciones de economía circular										
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	4. Educación de Calidad. Producción y Consumo Sostenible. 9. Industria, Innovación e Infraestructura 12. Producción y consumo responsables 17. Alianzas para lograr los objetivos	**Meta ODS**	4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario a todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. 9.5. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica. 9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas. 12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes									
Medición	***Enfoque***	Ambiental y Territorial										
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del avance porcentual de cada fase										
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro X Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Porcentaje Programas Acuerdos Personas										
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual X Bienal Quinquenal Decenal										
	Línea Base (LB)	LB 0 Fecha de LB 22/10/2021 Fuente LB Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC)										
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 Año Fin 2.040										
	Metas	Año 1 2023 20% Año 2 2024 20% Año 3 2025 30% Año 4 2026 30% Año 5 2027 40% Año 6 2028 40% Año 7 2029 50% Año 8 2030 50% Año 9 2031 60% Año 10 2032 60% Año 11 2033 70% Año 12 2034 70% Año 13 2035 80% Año 14 2036 80% Año 15 2037 90% Año 16 2038 90% Año 17 2039 100% Año 18 2040 100% Total Final										
	Territorialización del indicador	Sí No X Nivel: Cúal?										
	Metodología de medición	Reporte de avance de cada una de las fases de la estrategia, la medición se realiza de manera bienal										
	Fuentes de información	Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación - OTRI-Bogotá de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas										
	Días de rezago	90										
	Serie disponible	2025										
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	José Manuel Florez Perez										
	Cargo:	Director Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico										
	Entidad:	Universidad Distrital- Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico										
	Dependencia:	Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico -CIDC										
	Correo electrónico:	planeacion-cidc@correo.udistrital.edu.co										
	Teléfono:	3239300 ext. 1343										
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Carlos Ramón Bernal Echeverri										
	Cargo	Director oficina asesora de planeación y control										
	Entidad	Universidad Distrital Francisco José de Caldas										
Observaciones												

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.1.2. Servicio de apoyo a la promoción de la investigación básica y aplicada en torno a la producción y consumo sostenible					
Información general	***Nombre del indicador***	Porcentaje de avance de la Estrategia Distrital de promoción de la investigación básica y aplicada en torno a la producción y consumo sostenible				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través de la dinamización de procesos que promueve la Estrategia, se avanzará en 4.1 Número de organizaciones que implementan acciones para resolver retos de economía circular				
	Indicador del PDD	Sí		***Código Meta PDD***	109, 180	109 Sistema para el fortalecimiento de alianzas y cooperación entre el sector educativo privado y público. En concordancia con lo establecido en el PDD
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	1 Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política.				
	Programa (PDD)	16 Transformación pedagógica y mejoramiento de la gestión educativa. Es con los maestros y maestras.				
	Sector responsable	Educación		***Entidad***	Universidad Distrital Francisco José de Caldas	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Ambiente Entidad	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Este indicador mide el avance en las fases de la estrategia distrital de articulación para la investigación y educación formal en producción y consumo sostenible, contempla 3 fases: Fase 1: Identificación de áreas prioritarias para el desarrollo de iniciativas de investigación (básica y aplicada) y desarrollo tecnológico, en torno a la producción y consumo sostenible, que den respuesta a las problemáticas del distrito y articulen los diferentes actores de interés. (20%.). Fase 2: Estructuración de instrumentos para el desarrollo de programas y proyectos de investigación entorno a las áreas de interés priorizadas (20%) Fase 3: Ejecución de programas y proyectos de investigación (básica y aplicada) e iniciativas de desarrollo tecnológico. En articulación de grupos de investigación de la UD, funcionarios y colaboradores de la SDA y actores de los demás sectores de interés identificados (60%). El logro de este indicador requiere la suscripción de un convenio marco interadministrativo entre la Secretaría Distrital de Ambiente y la Univesidad Distrital Francisco José de Caldas, para actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, con el apoyo de la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología.				
	Descripción del producto	**En el <u>DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE)</u>,** se identificó como factor estratégico: insuficiente capacidad de los sistemas educativos, de investigación e innovación para atender las necesidades de producción y consumo sostenible en conocimiento y desarrollo tecnológico. Problemas asociados: sistema educativo desarticulado, sin participación y centralizado, limitada investigación e innovación para el desarrollo sostenible en instituciones de educación superior y en las empresas, y limitado aporte desde soluciones novedosas en áreas ambientales para crear oportunidades que eleven el bienestar social y económico de la población y el diseño de modelos de negocio circulares. **El <u>PRODUCTO</u>** a obtener requiere de una Estrategia en las siguiente Fases: <u>Fase I</u>: Identificación de áreas prioritarias para el desarrollo de iniciativas de investigación (básica y aplicada) y desarrollo tecnológico, en torno a la producción y consumo sostenible, que den respuesta a las problemáticas del distrito y articulen los diferentes actores de interés. Para esto se deben llevar a cabo mesas de trabajo conjuntas entre el CIDC como área de gestión de la investigación de la UDFJC, investigadores y grupos de investigación de la institución, la Secretaría de Ambiente y otras entidades de interés para la priorización de temas. Esta fase equivale al 20% de la estrategia. <u>Fase II</u>: Estructuración de instrumentos para el desarrollo de programas y proyectos de investigación en torno a las áreas de interés priorizadas. Entre estos se puede establecer el desarrollo de convocatorias de investigación conjuntas, retos de innovación, programas de investigación dirigidos a resolver problemáticas de sectores sociales específicos o áreas de interés. En esta fase se define el número de proyectos a desarrollar en la Fase III. Esta fase equivale al 20% de la estrategia. <u>Fase III</u>: Ejecución de programas y proyectos de investigación (básica y aplicada) e iniciativas de desarrollo tecnológico. En articulación interdisciplinaria de grupos de investigación de la UD, la SDA y actores de los demás sectores de interés identificados. Esta fase equivale al 60% de la estrategia y se medirá de acuerdo al avance de los proyectos definidos en la Fase II. La <u>RESPONSABILIDAD</u> para lograr dicho propósito es de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UD), en actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación, orientado al fomento y el desarrollo conjunto de proyectos de investigación, a través de las unidades correspondientes en las diferentes facultades, grupos, y semilleros de investigación; que se efectúen a través de la suscripción de convenios específicos, así como de iniciativas de procesos tecnológicos y de innovación, que cuenten con el apoyo de la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI)-Bogotá. En <u>CORRESPONSABILIDAD</u> se requiere la suscripción de un convenio marco interadministrativo entre la UD y la Secretaría Distrital de Ambiente (SDA), durante una vigencia por lo menos de 4 años y renovable directamente. El objetivo del convenio será la participación en actividades de Ciencia, Tecnología, e Innovación; estableciendo el escenario de cooperación como una iniciativa específica (proyecto claramente gestionado), que permita formalizar los esfuerzos en temas de educación no formal a la comunidad en general y a entidades distritales; así como de iniciativas de investigación general y de transferencia e innovación, que puedan ser replicadas por los diferentes actores, a través de la Dirección de Planeación y sistemas de Información de la (SDA)				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	Aporta a la meta de aumentar el número de organizaciones vinculadas a acciones de economía circular				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	4. Educación de Calidad. 9. Industria, Innovación e Infraestructura 12. Producción y Consumo responsables.	**Meta ODS**	4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario a todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. 9.5. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica. 9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas. 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza. 12.a Ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles.	
Medición	***Enfoque***	Ambiental y Territorial				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del avance porcentual de cada fase				
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro X Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Porcentaje Programas Acuerdos Personas				
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral Trimestral Semestral Anual X Bienal Quinquenal Decenal				
	Línea Base (LB)	LB ND Fecha de LB ND Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024 Año Fin 2032				
	Metas	Año 1 2023: 20% Año 2 2024: 30% Año 3 2025: 40% Año 4 2026: 50% Año 5 2027: 60% Año 6 2028: 70% Año 7 2029: 80% Año 8 2030: 90% Año 9 2031: 100% Año 10 2032 Año 11 2033 Año 12 2034 Año 13 2035 Año 14 2036 Año 15 2037 Año 16 2038 Año 17 2039 Año 18 2040 Final 100% Total				
	Territorialización del indicador	Sí No X Nivel: Cúal?				
	Metodología de medición	Se reportará la medición del porcentaje de avance a través del Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico -CIDC- de la Universidad Distrital, desde el Sistema de Información de Investigación y los informes de las investigaciones particulares				
	Fuentes de información	Universidad Distrital- Centro de Investigación y Desarrollo Tecnológico				
	Días de rezago	90				
	Serie disponible	2025				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	José Manuel Florez Perez				
	Cargo:	Director Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico				
	Entidad:	Universidad Distrital- Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico				
	Dependencia:	Centro de Investigaciones y Desarrollo Científico -CIDC				
	Correo electrónico:	planeacion-cidc@correo.udistrital.edu.co				
	Teléfono:	3239300 ext. 1343				
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Carlos Ramón Bernal Echeverri				
	Cargo	Director oficina asesora de planeación y control.				
	Entidad	Universidad Distrital Francisco José de Caldas.				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.1.3. Programa de cooperación técnica para el fortalecimiento de capacidades en producción y consumo sostenible del talento humano.					
Información general	***Nombre del indicador***	Número de personas capacitadas en producción y consumo sostenible				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado	El indicador del producto tiene una relación directa con el indicador de resultado 4.1 Número de organizaciones que implementan acciones para resolver retos de economía circular				
	Indicador del PDD	Sí		***Código Meta PDD***	119, 96	de la vida con énfasis en el arte, la cultura y el patrimonio. 119 Formar al menos 50.000 personas en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes; Lo anterior a través de la formación y educación para el trabajo y el desarrollo humano.
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	Propósito 1 Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política. Logro 5 Cerrar las brechas DIGITALES, de cobertura, calidad y competencias a lo largo del ciclo de la formación integral, desde primera infancia hasta la educación superior y continua para la vida. Programa estratégico 1 Oportunidades de educación, salud y cultura para mujeres, jóvenes, niños, niñas y adolescentes					
	Programa (PDD)	13 Educación para todos y todas: acceso y permanencia con equidad y énfasis en educación rural				
	Sector responsable	Educación		***Entidad***	Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Ambiente Entidad	Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Medir el número de personas que acceden a capacitaciones que permitan para mejorar sus acciones en relación a la producción y el consumo sotenible.				
	Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNOSTICO E IDENTIFICACION DE FACTORES ESTRATEGICOS (DIFE), se identificó como uno de los temas relevantes, la reducida oferta de capacitación e investigación para la innovación en producción y el consumo sostenible y escasa adopción de hábitos culturales sostenibles, relacionados con problemas de cultura de consumismo, desinterés y desconocimiento de prácticas sostenibles; en este sentido, capacitar a la población en general sobre prácticas de producción y consumo sostenible, coadyuva a la solución de los problemas identificados en el diagnóstico disminuyendo las brechas de cantidad, calidad y pertinencia en la formación del capital humano observadas por el sector empresarial que requiere personal especializado en procesos de gestión y diseño de productos y servicios, para el desarrollo de actividades económicas verdes y la creación de modelos de negocio circulares. El PRODUCTO a obtener inicialmente es formular un curso de treinta (30) horas gratuito, para máximo doscientas cincuenta (250) personas, al año; sobre la difusión de introducción de la presente Política Distrital. Y la Secretaría Distrital de Ambiente entregará a la Universidad, de su base de datos, el listado de las personas a capacitar por cada vigencia. De requerirse una ampliación de la población a capacitar, la Secretaría Distrital de Ambiente o la Entidad que la Administración Distrital disponga, asumirá los costos que permitan el incremento de la capacidad en la Plataforma Académica. Con el objetivo de aumentar el número de beneficiarios y profundizar en el conocimiento sobre producción y consumo sostenible, a través de la formulación de proyectos de capacitación, se analizará la posibilidad de establecer alianzas y convenios para la consecución de recursos. La RESPONSABILIDAD para el logro de dicho propósito la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, bajo la estructura funcional del Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IDEXUD apunta al cumplimiento de la Meta propuesta, La CORRESPONSABILIDAD la UDFJC realizará el diseño de programas virtuales o presenciales. Y en la Secretaría Distrital de Ambiente la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial para la entrega del listado de personas a capacitar anualmente, apoyo a la formulación de proyectos para la consecución de recursos de financiamiento y brindar anualmente recomendaciones de actualización del contenido del curso. Los ENFOQUES desde los que se aborda el producto para su desarrollo son: el poblacional dado que se tendrán en cuenta grupos de interés en las temáticas de				
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta a la meta de aumentar el número de organizaciones vinculadas a acciones de economía circular				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	4. Educación de calidad. 12. Producción y consumo responsables.	**Meta ODS**	4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. 12.1. Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo.		
Medición	***Enfoque***	Territorial; Ambiental; Poblacional-Diferencial.				
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del número de personas capacitadas				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos; Personas: X				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X; Bienal; Quinquenal; Decenal				
	Línea Base (LB)	LB: ND; Fecha de LB: ND; Fuente LB:				
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024; Año Fin: 2040				
	Metas	Año 1: 2023: 250; Año 2: 2024: 250; Año 3: 2025: 250; Año 4: 2026: 250; Año 5: 2027: 250 Año 6: 2028: 250; Año 7: 2029: 250; Año 8: 2030: 250; Año 9: 2031: 250; Año 10: 2032: 250 Año 11: 2033: 250; Año 12: 2034: 250; Año 13: 2035: 250; Año 14: 2036: 250; Año 15: 2037: 250 Año 16: 2038: 250; Año 17: 2039: 250; Año 18: 2040: 250; Final: 4250 Total				
	Territorialización del indicador	Sí; No: X; Nivel:; Cúal?				
	Metodología de medición	La Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC), a traves de del Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IDEXUD) revisará anualmente los informes de las capacitaciones realizadas para sacar el resultado del indicador. Se contabilizarán aquellos participantes que finalizaron y aprobaron las capacitaciones.				
	Fuentes de información	Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC), a través de del Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IDEXUD) emite Certificados de asistencia				
	Días de rezago	90				
	Serie disponible	2025				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Omar Francisco Patiño Silva				
	Cargo:	Director IDEXUD				
	Entidad:	Universidad Distrital Francisco José deCaldas				
	Dependencia:	Instituto de Extensión y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IDEXUD)				
	Correo electrónico:	idexud@udistrital.edu.co				
	Teléfono:	3239300 Ext. 6220				
Aprobación Comité Central de Extensión de la Universidad	Nombre funcionario	Comité Central de Extensión				
	Cargo	Comité Central de Extensión				
	Entidad	Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UDFJC)				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.1.4 Servicio de socializacion sobre sostenibilidad ambiental para fortalecer las capacidades del talento humano de las entidades que implementan el PIGA (Plan Institucional de Gestión Ambiental)										
Información general	***Nombre del indicador***	Número de entidades que participan en las acciones de socialización sobre sostenibilidad ambiental									
	Relación entre el indicador de producto y el resultado	La relación es indirecta con el resultado 4.1 Número de organizaciones que implementan acciones para resolver retos de economía circular									
	Indicador del PDD	No		***Código Meta***	No Aplica						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No Aplica									
	Programa (PDD)	No Aplica									
	Sector responsable	Ambiente				***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente				
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad		Entidad		Entidad		Entidad			
	Descripción del indicador	Medir el número de las entidades que implementan el PIGA que reciben acciones de socialización para el fortalecimiento de las capacidades del talento humano del sector público en, uso eficiente de la energía, uso eficiente del agua, gestión integral de residuos, consumo sostenible (compras públicas sostenibles), gestión del cambio climático (movilidad urbana, infraestructura, acción climática) sostenible, y el de comunicación-formación-sensibilización; incorporando principios de economía circular (Preservar y mejorar el capital natural, Optimizar el uso de los recursos y Promover la eficacia de los sistemas).									
	Descripción del producto	1. En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE), se identificó como uno de los problemas críticos, la limitada capacidad institucional en la gestión para el consumo sostenible, asociado a causas primarias como los insuficientes recursos técnicos, humanos y de infraestructura en las instituciones. El desarrollo institucional requiere mayor empoderamiento sobre los temas de sostenibilidad ambiental incorporando los principios de la economía circular para que los servidores públicos tengan la capacidad de asumir estos retos; y se lleve a nivel local, con un enfoque territorial que permita concebir desde los niveles de gobierno, los sectores y jurisdicciones sobre los cuales trabajar para articular acciones y construir gobernanzas. 2. El PRODUCTO tiene como propósito fortalecer las capacidades de las instituciones, a través de jornadas de sensibilización en los 5 programas establecidos en el PIGA: uso eficiente de la energía, uso eficiente del agua, gestión integral de residuos, consumo sostenible (compras públicas sostenibles), gestión del cambio climático (movilidad urbana, infraestructura, acción climátiica) sostenible, y el de comunicación-formación-sensibilización; incorporando los principios de la economía circular. 3.La RESPONSABILIDAD para lograr dicho propósito, es de la Secretaría Distrital de Ambiente desde la Dirección de Gestión Ambiental (DGA) contempla las siguientes acciones que se llevaran a cabo anualmente: - Socialización de infografías con datos importantes sobre consumo sostenible - Preparación del material a presentar en la sensibilización - Convocatoria de las entidades que implementan PIGA, a la jornada de sensibilización - Evaluación de la jornada - Jornadas extras para tener la cobertura total de las entidades 4. La CORRESPONSABILIDAD de otras áreas de la SDA está en acciones que cumplen anualmente de la siguiente manera: - Subdirección de Políticas y Planes Ambientales (SPPA): brindará lineamientos sobre los temas a fortalecer de acuerdo a la información que las entidades reportan en el marco del PIGA. Y realizar articulación para el fortalecimiento institucional en consumo sostenible. - Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial (SEGAE): aportará materiales didácticos e información para sensibilizar sobre consumo sostenible, y empresas que pueden suministrar bienes o servicios a las entidades públicas, a través del ecodirectorio actualizado. 5. EL ENFOQUE desde el que se aborda el producto es el ambiental, a través de la orientación a las Entidades, y a partir de allí llegar a mejorar las condiciones									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta a la meta de aumentar el número de organizaciones vinculadas a acciones de economía circular									
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo sostenibles.	**Meta ODS**	12.1. Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo.							
Medición	***Enfoque***	Ambiental									
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de entidades PIGA participantes en las acciones de socialización									
	Unidad de medida	Kilómetros Hectáreas Documento Otro X	Toneladas Habitantes Estrategia Cuál? Número	Programas Acuerdos	Personas						
	Periodicidad de medición	Mensual Bimestral	Trimestral Semestral	Anual X Bienal	Quinquenal Decenal						
	Línea Base (LB)	LB 80	Fecha de LB 2021	Fuente LB Secretaría Distrital de Ambiente. -DGA- Memorandos de convocatorias							
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.024	Año Fin 2040								
	Metas	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5	
			2023	80	2024	80	2025	80	2026	80	2027
		Año 6		Año 7		Año 8		Año 9		Año 10	
		80	2028	80	2029	80	2030	80	2031	80	2032
		Año 11		Año 12		Año 13		Año 14		Año 15	
		80	2033	80	2034	80	2035	80	2036	80	2037
		Año 16		Año 17		Año 18		Final			
		80	2038	80	2039	80	2040	80	Total	80	
	Territorialización del indicador	Sí	No X	Nivel:					Cúal?		
	Metodología de medición	La Secretaría Distrital de Ambiente, a través de la Dirección de Gestión Ambiental, revisará las listas de asistencia y evaluaciones presentadas por los asistentes a las reuniones de sensibilización, para ser comparada con el número de entidades que implementan PIGA, con el fin de determinar la cobertura y el porcentaje total de entidades que participaron en las jornadas.										
	Fuentes de información	Secretaría Distrital de Ambiente. Listas de asistencia y evaluaciones presentadas por los asistentes a las reuniones de sensibilización									
	Días de rezago	30									
	Serie disponible	2025									
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Diego Francisco Rubio Goyes									
	Cargo:	Director de Gestión Ambiental									
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente.									
	Dependencia:	Dirección de Gestión Ambiental									
	Correo electrónico:	diego.rubio@ambientebogota.gov.co									
	Teléfono:	3778910. ext. 8828									
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso									
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental									
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente									
Observaciones											

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.1.5. Acciones de fortalecimiento en investigación, desarrollo e innovación sobre Economía Circular	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de actividades implementadas para la investigación, desarrollo e innovación en Economía Circular
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	A través del Programa se avanzará en 4.1 Número de organizaciones que implementan acciones para resolver retos de economía circular
	Indicador del PDD	No | ***Código Meta PDD***
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	
	Programa (PDD)	
	Sector responsable	DesarrolloEconómicoIndustria — ***Entidad***: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Ambiente (Entidad); Secretaría Distrital del Hábitat (Entidad); Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos (Entidad); Agencia Atenea (Entidad)
	Descripción del indicador	Este indicador mide el número de actividades que desarrollan las entidades responsables y corresponsables para dinamizar la investigación, desarrollo e innovación en Economía Circular.
	Descripción del producto	**En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE),** se identificó como factor estratégico: insuficiente capacidad de los sistemas educativos, de investigación e innovación para atender las necesidades de producción y consumo sostenible en conocimiento y desarrollo tecnológico. Problemas asociados: sistema educativo desarticulado, sin participación y centralizado, limitada investigación e innovación para el desarrollo sostenible en instituciones de educación superior y en las empresas, y limitado aporte desde soluciones novedosas en áreas ambientales para crear oportunidades que eleven el bienestar social y económico de la población y el diseño de modelos de negocio circulares. **PRODUCTO:** consiste en desarrollar actividades que fortalezcan la investigación, desarrollo e innovación en Economía Circular, de acuerdo a las competencias de las entidades responsables y corresponsables.Tiene por objetivo dinamizar la economía circular en el DC a través de actividades como: 1. Promoción y financiación de la ciencia, tecnología e innovación y de proyectos de investigación formativa y científica - Atenea + SDDE a través de la financiación de proyectos de investigación con enfoque de innovación en producción; facilitando la participación con universidades, centros de investigación y empresas. 2. Hackathon para promover proyectos que aborden la problemática asociada a la economía circular - SDA + Atenea, a través de un evento anual para promover la generación de proyectos que aborden problemáticas relacionadas con la Economía Circular. Durante el evento, los participantes trabajarán en equipos para desarrollar soluciones innovadoras y sostenibles que contribuyan a la economía circular. 3. Reconocimiento al mejor proyecto anual - SDA + Atenea, Como parte del Hackathon anual mencionado anteriormente, se llevará a cabo una actividad adicional que consiste en otorgar un reconocimiento al mejor proyecto más destacado del Hackathon. Este reconocimiento se entregará a los participantes que presenten investigaciones y proyectos sobresalientes en términos de innovación, viabilidad y contribución a la Economía Circular. De esta manera, se busca incentivar y reconocer el esfuerzo y la excelencia en la generación de conocimiento y soluciones en este campo. Parte del reconocimiento consistiria en bribarle mentoría y acompañamiento para la incubación y maduraación del proyecyo objeto del reconocimiento. 4. Concurso de emprendimiento de las empresas por investigación. - SDDE. 5. Foro. Liderado por la SDA, Subdireccción de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial, con el propósito de mostrar avances en I+Di relacionados con economía circular. Esta actividad se hará bienalmente. 6. Actividades de formación - UAESP, la corresponsabilidad de este producto se realizará a través del desarrollo de actividades de formación en consumo responsable asociadas en visitas al Parque de Innovación Doña Juana, se reallizarán una cada seis meses, para un total de dos anuales 2025 al 2040 y para el año 2024 con una sola visita. SDHT a traves del desarrollo de lecciones o cursos en el ambiente virtual de la Escuela del Hábitat
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta a la meta en el número de organizaciones que participan en las actividades del programa
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	9. Industria, Innovación e Infraestructura 12. Producción y Consumo Sostenible. — **Meta ODS**: 9.5. Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica. 9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas. 12.a Ayudar a los países en desarrollo a fortalecer su capacidad científica y tecnológica para avanzar hacia modalidades de consumo y producción más sostenibles.
Medición	***Enfoque***	Ambiental y derechos humanos
	Fórmula de cálculo	Sumatoria del Número de actividades implementadas para la investigación, desarrollo e innovación en Economía Circular
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X (Cuál? actividades implementadas) — Toneladas; Habitantes; Estrategia — Programas; Acuerdos — Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral — Trimestral; Semestral — Anual X; Bienal — Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: ND — Fecha de LB: ND — Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 2023: 4 — Año 2: 2024: 8 — Año 3: 2025: 8 — Año 4: 2026: 8 — Año 5: 2027: 8 Año 6: 2028: 8 — Año 7: 2029: 8 — Año 8: 2030: 8 — Año 9: 2031: 8 — Año 10: 2032: 8 Año 11: 2033: 8 — Año 12: 2034: 8 — Año 13: 2035: 8 — Año 14: 2036: 8 — Año 15: 2037: 8 Año 16: 2038: 8 — Año 17: 2039: 8 — Año 18: 2040: 8 — Final: 132 Total
	Territorialización del indicador	Sí; No X — Nivel: — Cúal?
	Metodología de medición	Se reportará un informe anual de las actividades desarrolladas por cada entidad a la SDDE, del cual se contabilizarán las actividades implementadas de investigación, desarrollo e innovación en Economía Circular
	Fuentes de información	Informe de actividades desarrolladas por cada una de las entidades: Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Agencia Atenea, Secretaría Distrital de Ambiente, Secretaría Distrital del Hábitat y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos
	Días de rezago	90
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Diego Pardo López
	Cargo:	Subdirector de Innovación y productividad
	Entidad:	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
	Dependencia:	Subdirección de Innovación y productividad
	Correo electrónico:	dpardo@desarrolloeconomico.gov.co
	Teléfono:	3693777
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Carolina Chica Builes
	Cargo	Oficina asesora de Planeación
	Entidad	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE RESULTADO 4.2. Incorporación de mecanismos e instrumentos para la economía circular	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de mecanismos e instrumentos de promoción para la economía circular implementados
	Relación entre el indicador de resultado e indicadores de producto	Indicador de resultado esta relacionado directamente con los siguientes indicadores de producto: 4.2.1. Número de acuerdos suscritos de cooperación técnica y financiera en economía circular. 4.2.2. Instrumentos normativos formulados para promover la producción y el consumo sostenibles. 4.2.3. Número de espacios de concertación efectuados con legislativo y gobierno de orden distrital, regional y nacional sobre economía circular. 4.2.4. Número de acciones implementadas en la estrategia para la incidencia en la normativa sobre el servicio público de aseo y sus actividades complementarias. 4.2.5. Actores de la red Bogotá Circular activos en el periodo
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta*** — No Aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del	No Aplica
	Programa (PDD)	No Aplica
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** — Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	Partiendo de que una concepción integral de la problemática de la linealidad del modelo econnómico reflejada en la insostenibilidad en las modalidades y patrones producción y consumo, se requiere la integración de diferentes acciones e instrumentos e ir terminando conflictos de intereses sobre los recursos naturales, de los bienes comunes y patrones de producción y consumo lo que refleja visiones del desarrollo por conciliar. En un contexto de dispersión e inefectiva jerarquía de los mecanismos de control social, ambiental y económico, a través de instrumentos de promoción se busca aumentar espacios de concertación en el territorio en torno a la economía circular. En ese sentido, los proyectos conjuntos que se generen y sean divulgados aumentarán ese índice, así como también los presupuestos destinados a nivel local para desarrollar propuestas comunitarias y sociales al respecto, y que también impliquen promover el empoderamiento y autoorganización comunitaria en los territorios (localidades) y la articulación de actores del ecosistema de la economía circular, en ese sentido las acciones de asesoría y apoyo de la administración distrital requieren encausarse hacia el fortalecimiento de la organización de las mismas. Los componentes del indicador son los instrumentos (económicos, presupuestos participativos, cooperación técnica, financiamiento, normativos, de concertación y articulación), deben corresponder a relaciones de poder y voluntades políticas de las autoridades competentes, del sector productivo y la ciudadanía; para que desde lo institucional se genere la capacidad de las entidades públicas para atender los asuntos relacionados con economía circular, y la estructura administrativa para desarrollar, así como para gestionar los recursos. Este indicador se encuentra también como cumplimiento a la meta 17.19 (Para 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir progresos logrados en materia de desarrollo sostenible y que complementen los utilizados para medir el producto interno bruto, y apoyar el fomento de la capacidad estadística en los países en desarrollo. Se contabilizarán aquellos mecanismos e instrumentos que sean implementados anualmente.
Medición	***Enfoque***	Derechos Humanos; Ambiental; Territorial; Poblacional-Diferencial
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X (Cuál? Número); Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: ND — Fecha de LB: ND — Fuente LB:
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023 — Año Fin: **2040**
	Metas	Año 1: 3 (2023) — Año 2: 5 (2024) — Año 3: 7 (2025) — Año 4: 5 (2026) — Año 5: 6 (2027) Año 6: 5 (2028) — Año 7: 7 (2029) — Año 8: 5 (2030) — Año 9: 6 (2031) — Año 10: 5 (2032) Año 11: 7 (2033) — Año 12: 5 (2034) — Año 13: 6 (2035) — Año 14: 5 (2036) — Año 15: 6 (2037) Año 16: 5 (2038) — Año 17: 6 (2039) — Año 18: 5 (2040) — Final: 99 Total
	Territorialización del indicador	Sí — No X — Nivel: — Cuál?
	Metodología de medición	La SEGAE realizará seguimiento a los instrumentos diseñados e implementados en cada uno de los productos que componen el resultado, a través de los reportes de cumplimiento de los mismos, en cada vigencia. Formula: Sumatoria de los mecanismos e instrumentos diseñados e implementados
	Fuentes de información	Reporte del ejecutor del instrumento correspondiente.
	Días de rezago	90
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones	Las metas están asociadas directamente al índice de capacidades en economía circular que esperamos sea mínimo de 50 desde su construcción hasta el 2040, sin embargo se aclara que el índice no está construido por tanto la meta está sujeta a replanteamiento una vez se cuente con la herramienta.	

	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
			1,00			1,00			1,00			1,00				1,00		
1	0	2	0	1	0	2	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1		
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
3	5	7	6	6	5	8	5	6	6	7	5	7	5	6	6	6		
3	5	7	5	6	5	7	5	6	5	7	5	6	5	6	5	6		

FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.2.1. Acuerdos de cooperación técnica y financiera en economía circular.

Información general	***Nombre del indicador***	Número de acuerdos suscritos de cooperación técnica y financiera en economía circular.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado	El indicador del producto tiene una relación directa con el indicador de resultado 4.2. Incorporación de mecanismos e instrumentos para la economía circular
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta PDD*** — No aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No Aplica
	Programa (PDD)	No Aplica
	Sector responsable	Ambiente — ***Entidad*** — Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad / Entidad / Entidad
	Descripción del indicador	El indicador mide anualmente la cantidad de acuerdos suscritos para acceder a recursos de cooperación técnica y financiera en economía circular.
	Descripción del producto	En el DOCUMENTO DE DIAGNÓSTICO E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES ESTRATÉGICOS (DIFE), se identificaron como problemas críticos la insuficiencia de recursos técnicos, financieros, humanos y de infraestructura en las instituciones y los limitados instrumentos económicos y de financiación que promuevan la economía circular; para aportar a la solución, este producto tiene por objeto el acceso a los recursos técnicos y financieros en el ámbito de la cooperación. El producto consiste en los acuerdos suscritos para acceder a recursos de cooperación técnica y financiera en economía circular. Dentro de los productos mínimos programados se establecen como resultado un (1) acuerdo anual de cooperación internacional relacionado con economía circular. La importancia de los productos resultado de la cooperación buscan fortalecer el sector ambiente mediante el acceso a recursos, conocimiento, nuevas tecnologías, aumento en la proyección internacional de la entidad y el relacionamiento interinstitucional a través de la participación en escenarios de carácter nacional e internacional. Los productos de cooperación que se suscribirán están orientados a gestionar cooperación técnica y/o financiera no reembolsable, suscribir convenios, alianzas, acuerdos, memorandos de entendimiento, acceso a becas, cursos, postularse a premios/ reconocimientos internacionales, participar y realizar eventos y escenarios nacionales e internacionales de relacionamiento y adherirse a redes de ciudades con organismos, agencias, organizaciones, entidades públicas y empresas de nivel local, nacional e internacional. Los acuerdos para acceder a recursos de cooperación técnica y financiera en producción y consumo sostenible, se articulan con la Dirección Distrital de Relaciones Internacionales (DDRI) de la Secretaría General y la Subdirección de Proyectos de Cooperación Internacional de la Secretaría Distrital de Ambiente. La responsabilidad del producto es de la Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional es el área que lidera la cooperación internacional y se encarga de bridar acompañamiento a las acciones gestionadas por la Secretaría Distrital de Ambiente. El enfoque del producto es ambiental a partir de cuyas acciones de cooperación se pretende aportar a mejorar la calidad ambiental de Bogotá D.C.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	El producto aporta al resultado en la cantidad de mecanismos para la economía circular que sean implementados
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible — **Meta ODS** — **17.6** Mejorar la cooperación regional e internacional Norte-Sur, Sur-Sur y triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación y el acceso a estas, y aumentar el intercambio de conocimientos en condiciones mutuamente convenidas, incluso mejorando la coordinación entre los mecanismos existentes, en particular a nivel de las Naciones Unidas, y mediante un mecanismo mundial de facilitación de la tecnología. Ver indicador **17.6**.1 Número de acuerdos y programas de cooperación en materia de ciencia y tecnología celebrados entre países, desglosado por tipo de cooperación
Medición	***Enfoque***	Ambiental.
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de acuerdos suscritos anualmente para acceder a recursos de coopéración técnica y financiera en economía circular.
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Cuál?; Programas; Acuerdos: X; Personas
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual: X; Bienal; Quinquenal; Decenal
	Línea Base (LB)	LB: ND; Fecha de LB: ND; Fuente LB:
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024; Año Fin: 2040
	Metas	Año 1: 2023 — 1 Año 2: 2024 — 1 Año 3: 2025 — 1 Año 4: 2026 — 1 Año 5: 2027 Año 6: 1 — 2028 Año 7: 1 — 2029 Año 8: 1 — 2030 Año 9: 1 — 2031 Año 10: 1 — 2032 Año 11: 1 — 2033 Año 12: 1 — 2034 Año 13: 1 — 2035 Año 14: 1 — 2036 Año 15: 1 — 2037 Año 16: 1 — 2038 Año 17: 1 — 2039 Año 18: 1 — 2040 Final: 17 Total
	Territorialización del indicador	Sí; No: X; Nivel:; Cúal?
	Metodología de medición	La Secretaría Distrital de Ambiente contabilizará el número de acuerdos suscritos anualmente para acceder a recursos de cooperación técnica y financiera en producción y consumo sostenible.
	Fuentes de información	Documentos que formalizan la suscripción de los acuerdos gestionados con la participación de la Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional de la
	Dias de rezago	60
	Serie disponible	2024
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Andrés Felipe Ecobar Leal
	Cargo:	Subdirector de Proyectos y Cooperación Internacional
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente.
	Dependencia:	Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional.
	Correo electrónico:	felipe.escobar@ambientebogota.gov.co
	Teléfono:	3778910. ext. 8832
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.2.2 Instrumentos normativos para la promoción de la economía circular.					
Información general	***Nombre del indicador***	Instrumentos normativos formulados para promover la economía circular				
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre el avance de la formulación de instrumentos normativos para la producción y consumo sostenible y el resultado 4.2. Incorporación de mecanismos e instrumentos para la economía circular es directa pues, la elaboración de este tipo de propuestas implica un proceso participativo de construcción de los instrumentos (capacidades comunitarias, institucionales y empresariales) y una puesta en funcionamiento del aparato administrativo distrital para su adopción y reglamentación lo que se traduciría en dinamizar la administración pública fortaleciendo así las capacidades del Distrito.					
	Indicador del PDD	No		***Código Meta PDD***	No Aplica	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No Aplica				
	Programa (PDD)	No Aplica				
	Sector responsable	Ambiente			***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital del Habitat (Entidad)		Unidad Administrativa Especial de Servicios (Entidad)		(Entidad)
	Descripción del indicador	El indicador mide el numero de instrumentos normativos formulados para promover la economía circular. El indicador pretende aumentar, de manera racional, cualitativa y complementaria, la cantidad de instrumentos normativos que se aplican actualmente en Bogotá para promover la economía circular.				
	Descripción del producto	Desde el Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se concluyó como una de las causas que la normatividad existente resulta insuficiente o desconoce las diferencias sociales, económicas, ambientales y culturales para la promoción de prácticas sostenibles, siendo necesario reconocer y respaldar las iniciativas y las necesidades de regulación como una estrategia para desarrollar acciones en territorialidades urbanas, rurales y periféricas con inclusión social, infraestructuras sostenibles, apertura de mercados y el fortalecimiento a colectividades y empresas y redes comunitarias, de manera que exista un marco suficiente para avanzar en la transformación de las modalidades y patrones insostenibles de manera más eficiente. Razón por la cual se implementaran los diferentes enfoques de derecho para la elaboración de los instrumentos normativos, pues son una herramienta jurídica que responde a las divergencias de tipo social, económico y ambiental que se presentan en cada territorio, para el caso en concreto, en el Distrito, por ejemplo, el enfoque territorial que permite garantizar una solución eficiente a las necesidades específicas de tipo geográfico de cada localidad, UPL, etc., el enfoque diferencial como respuesta a las especificidades de tipo social y el enfoque en derechos humanos que posibilita una mirada transversal de la dignidad humana en cada proceso realizado. El producto consiste en diseñar instrumentos normativos para promover la economía circular, dentro de los productos mínimos programados se establecen como resultado un (1) instrumento bienal que se compila en un documento. Se espera desarrollar normatividad relacionada con: * La prevención de la generación de residuos como restricción de productos de un sólo uso * Presentación y publicación de informes de sostenibilidad empresarial e institucional * Etiquetado sostenible e información al consumidor - Ecoetiquetado. * Residuos que se incluyan en programas de posconsumos voluntarios (experiencia de aceites vegetales) * Publicidad y mercadotecnia responsable * Ecodiseño y diseños sostenibles * Producción, distribución y adopción de energías alternativas * Otros que se requieran en producción y consumo sostenible a nivel distrital * Gestión de residuos con enfoque de economía circular Los instrumentos normativos, para la promoción de la economía circular, son herramientas de política pública que mediante regulaciones, incentivos o mecanismos que motivan acciones o conductas de agentes, permiten contribuir a la protección del medio ambiente, así como a prevenir, atenuar o mejorar problemas ambientales y sociales causadas por los patrones insostenibles de producción y consumo. Se pueden representar en actos administrativos (leyes, normas, ordenanzas, decretos, resoluciones, acuerdos), otras políticas públicas y convenios. El Responsable de la formulación de los instrumentos normativos es la Dirección Legal Ambiental para la Secretaría Distrital de Ambiente, de acuerdo con los soportes					
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	Aporta en el numero de instrumentos para la economía circular, relacionados con la normativa				
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables	**Meta ODS**	12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo.		
Medición	***Enfoque***	Ambiental				
	Fórmula de cálculo	Número de instrumentos normativos para la economía circular formulados				
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro X; Toneladas; Habitantes; Estrategia; Programas; Acuerdos; Personas; Cuál? Número de instrumentos				
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral; Trimestral; Semestral; Anual; Bienal X; Quinquenal; Decenal				
	Línea Base (LB)	LB ND; Fecha de LB ND; Fuente LB				
	Año inicio - Año fin	Año inicio 2.023; Año Fin 2.039				
	Metas	Año 1: 1 (2023); Año 2: 0 (2024); Año 3: 2 (2025); Año 4: 0 (2026); Año 5: 1 (2027) Año 6: 0 (2028); Año 7: 2 (2029); Año 8: 0 (2030); Año 9: 1 (2031); Año 10: 0 (2032) Año 11: 2 (2033); Año 12: 0 (2034); Año 13: 1 (2035); Año 14: 0 (2036); Año 15: 1 (2037) Año 16: 0 (2038); Año 17: 1 (2039); Año 18: 0 (2040); Final: 12 Total				
	Territorialización del indicador	Sí; No X; Nivel:; Cuál?				
	Metodología de medición	Número de instrumentos normativos diseñados. Se realiza el conteo (Sumatoria) cada dos años frente a las metas establecidas. Dado que el resultado es bienal, los productos requieren ser desarrollados durante todos los años, incluso en aquellos en que la meta es cero (0)				
	Fuentes de información	Dirección Legal Ambiental/ Secretaría Distrital de Ambiente. Subsecretaría Jurídica / Secretaría Distrital del Hábitat. Subdirección de Asuntos Legales /UAESP				
	Días de rezago	60				
	Serie disponible	2024				
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Yesenia Donoso Herrera				
	Cargo:	Directora Legal Ambiental				
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente				
	Dependencia:	Dirección Legal Ambiental				
	Correo electrónico:	yesenia.donoso@ambientebogota.gov.co				
	Teléfono:	3778899				
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso				
	Cargo	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental				
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente.				
Observaciones						

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.2.3 Espacios de concertación con rama legislativa y ejecutiva de orden Distrital, Regional y Nacional sobre economía circular				
Información general	***Nombre del indicador***	Número de espacios de concertación efectuados con legislativo y gobierno de orden distrital, regional y nacional sobre economía circular			
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre el número de espacios de concertación efectuados con legislativo y gobierno de orden distrital, regional y nacional sobre economía circular y el resultado (4.2.) incorporar mecanismos e instrumentos para la economía circular es directa en la coordinación efectiva que puede generar el propiciar estos espacios con un buen diálogo interinstitucional con transparencia en sus procesos			
	Indicador del PDD	No	***Código Meta***	No Aplica	
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No Aplica			
	Programa (PDD)	No Aplica			
	Sector responsable	Ambiente	***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente	
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Secretaría Distrital de Gobierno Entidad	Entidad	Entidad	
	Descripción del indicador	Se reportarán los espacios de reunión para concertar con estas corporaciones y entes de gobierno así como la radicación de iniciativas legislativas para discusión en Concejo y Congreso			
	Descripción del producto	En el Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se identificó como un de los problemas críticos los limitados instrumentos económicos, de financiación y normativos que promuevan la economía circular como una de las causas de la falta de gobernanza entendida también como capacidad acción conjunta en torno a un problema público (Lange, 2013). Este producto se entiende como una continuidad de los productos sobre instrumentos económicos y normativos que para su ratificación y puesta en ejecución requieren acciones de diplomacia/gestión efectiva con niveles de gobierno nacional, regional, distrital y local (rama ejecutiva), así como, con la rama legislativa (Concejo de Bogotá y el Congreso de la República: Cámara de Representantes y Senado), con el fin de que puedan ser puestos en la agenda pública, discutidos y debatidos como parte de la gestión necesaria con miras a su adopción. El responsable, es la Subsecretaría General y de Control de la Secretaría Distrital de Ambiente, de acuerdo con el Decreto Distrital 175 de 2009 la dependencia encargada de este tipo de funciones ("b. Asistir al Secretario Distrital de Ambiente en sus relaciones con el Congreso de la República, los Organismos de Control, el Concejo de Bogotá y la Administración Distrital; vigilar el curso de los proyectos de acuerdo en las áreas de competencia de la Secretaría, y preparar oportunamente, de acuerdo con el Secretario, las observaciones, que éste considere pertinentes, presentar al Alcalde para la aprobación u objeción de tales proyectos"). La corresponsabilidad corresponde a la Secretaría Distrital de Gobierno, la cual desde su Dirección de Relaciones Políticas, de conformidad con los Decretos 006 de 2009 y 438 de 2019 promoverá el fortalecimiento de las relaciones políticas con los actores a nivel local, distrital, regional y nacional; más específicamente en temas relacionados con iniciativas normativas del Distrito Capital y en acompañamiento al control político que ejercen las corporaciones. Lo anterior, en la reunión mensual programada por la mencionada Dirección, a la cual se convoca a todas las entidades del distrito, y donde se socializa el comportamiento de las relaciones políticas de la administración con el Concejo de Bogotá y el Congreso de la República; espacio en el que se transmiten generalmente las necesidades de los diferentes sectores en materia normativa a fin de que se brinde apoyo y acompañamiento en los trámites respectivos ante las corporaciones. Se anota que, como entidades de soporte desde el abordaje técnico participarán la Secretaría Distrital del Hábitat y la Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos de acuerdo a sus competencias.			
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	El producto aporta al resultado en la cantidad de instrumentos para la economía circular que sean implementados			
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	12. Producción y consumo responsables 17. Alianzas para lograr los objetivos	**Meta ODS**	12.1 Aplicar el Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, con la participación de todos los países y bajo el liderazgo de los países desarrollados, teniendo en cuenta el grado de desarrollo y las capacidades de los países en desarrollo. 17.17 Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones	
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos			
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de espacios de concertación efectuados con legislativo y gobierno de orden distrital, regional y nacional en economía circular			
	Unidad de medida	Kilómetros; Hectáreas; Documento; Otro: X Toneladas; Habitantes; Estrategia Programas; Acuerdos Personas: X Cuál? Documento reporte			
	Periodicidad de medición	Mensual; Bimestral Trimestral; Semestral Anual: X; Bienal Quinquenal; Decenal			
	Línea Base (LB)	LB: ND Fecha de LB: ND Fuente LB			
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 Año Fin: 2.040			
	Metas	Año 1: 2023: 1 Año 2: 2024: 2 Año 3: 2025: 2 Año 4: 2026: 2 Año 5: 2027: 2 Año 6: 2028: 2 Año 7: 2029: 2 Año 8: 2030: 2 Año 9: 2031: 2 Año 10: 2032: 2 Año 11: 2033: 2 Año 12: 2034: 2 Año 13: 2035: 2 Año 14: 2036: 2 Año 15: 2037: 2 Año 16: 2038: 2 Año 17: 2039: 2 Año 18: 2040: 2 Final: 33 Total			
	Territorialización del indicador	Si; No: X Nivel: Cuál?			
	Metodología de medición	La Subsecretaría General y de Control Disciplinario de la Secretaría Distrital de Ambiente reportará los espacios de concertación con los diferentes niveles de gobierno, efectuados en materia de producción y consumo sostenible de manera que la información sea pública y de acceso a organizaciones veedoras propuestas en producción y consumo sostenible (por identificar).			
	Fuentes de información	Secretaría Distrital de Ambiente - SGCD			
	Días de rezago	30			
	Serie disponible	2024			
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Julio Cesar Pulido			
	Cargo:	Subsecretario General y de Control Disciplinario			
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente			
	Dependencia:	Subsecretaría General y de Control Disciplinario			
	Correo electrónico:	julio.pulido@ambientebogota.gov.co			
	Teléfono:	3778878			
Aprobación Oficina de Planeación de la entidad responsable de	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso			
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental			
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente			
Observaciones	La divulgación de estos informes podrá realizarse en la rendición de cuentas de la entidad junto con los ejercicios de veeduría sobre los mismos.				

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.2.4 Estrategia para la incidencia en la normativa sobre el servicio público de aseo y sus actividades complementarias.	
Información general	***Nombre del indicador***	Número de acciones implementadas en la estrategia para la incidencia en la normativa sobre el servicio público de aseo y sus actividades complementarias.
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	La relación entre el número de documentos y el resultado (4.2.) incorporar mecanismos e instrumentos para la economía circular es directa en la coordinación efectiva que puede generar el propiciar estos espacios con un buen diálogo interinstitucional con transparencia en sus procesos
	Indicador del PDD	No — ***Código Meta*** — No Aplica
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD	No Aplica
	Programa (PDD)	No Aplica
	Sector responsable	Hábitat — ***Entidad*** — Secretaría Distrital de Hábitat
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos UAESP Entidad — Entidad — Entidad
	Descripción del indicador	Se reportará la sumatoria de acciones que se desarrollen anualmente. Se proyecta realizar al menos 3 acciones anuales de las 5 previstas en la estrategia.
	Descripción del producto	En el Documento de Diagnóstico e Identificación de Factores Estratégicos (DIFE) se identificó como un de los problemas críticos que la normativa vigente no incorpora suficientes elementos que promuevan la economía circular dentro del servicio público de aseo y sus actividades complementarias, de manera que se garantice un servicio sostenible con eficiencia para los usuarios y la inclusión de poblaciones vulnerables, y con una tarifa adecuada, al mismo tiempo que se observa limitación para ejercer por parte de los entes territoriales la inspección, vigilancia y control; lo anterior se configura como una causa de la falta de gobernanza entendida también como capacidad acción conjunta en torno a un problema público (Lange, 2013). Este producto se entiende como el desarrollo de una estrategia para reconocer el contexto distrital, sus necesidades y lograr la incidencia en la normativa del orden nacional. Las estrategia involucra las siguientes acciones a desarrollar para incidir en la modificación y creación de normativa del orden nacional: 1. Diseñar e implementar una agenda para la articulación e incidencia sobre la normativa del orden nacional. 2. En el marco de la comisión intersectorial de servicios publicos se realizarán sesiones periódicas para el análisis y desarrollo normativo. 3. Seguimiento y análisis de la implementación de la normativa vigente proveniente del gobierno nacional, determinando las debilidades, vacíos normativos y necesidades de ajuste de acuerdo a las condiciones particulares del Distrito Capital y generar documentos de recomendaciones a presentar al gobierno nacional relacionado con el servicio público de aseo y actividades complementarias. 4. Promover espacios de diálogo con los ministerios para la iniciativa normativa para atender las necesidades del distrito en materia del servicio público de aseo y actividades complementarias. 5. Participar en los espacios de modificación y creación de normativa convocados por la agenda nacional. El responsable es la Secretaría Distrital de Hábitat a través de la Subdirección de Servicios Públicos que de acuerdo con el Decreto Distrital 121 de 2008 son las dependencias encargadas de este tipo de funciones. El corresponsable es la UAESP, según el Acuerdo 001 de 2012, tiene por objeto garantizar la prestación, coordinación, supervisión y control de los servicios de recolección, transporte, disposición final, reciclaje y aprovechamiento de residuos sólidos, la limpieza de vías y áreas públicas; los servicios funerarios en la infraestructura del Distrito y el servicio de alumbrado público. Desde sus diferentes dependencias y bajo el liderazgo de la Dirección General se encargará de participar en las actividades previstas en el producto, de acuerdo a sus competencias. Para el desarrollo de las actividades y de acuerdo a las competencias solicitará acompañamiento a la Secretaría Jurídica Distrital y a la Secretaría Distrital de Gobierno, para la evaluación, desarrollo y presentación de las iniciativas. El enfoque desde el que se aborda el producto es Ambiental puesto que se pretende prestar un servicio a la comunidad de manera eficiente, inclusiva y sostenible.
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su implementación.	El producto aporta al resultado en la cantidad de instrumentos para la economía circular que sean implementados
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	11. Lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles — **Meta ODS** — 11.1 De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.
Medición	***Enfoque***	Ambiental
	Fórmula de cálculo	Sumatoria de acciones implementadas de la estrategia
	Unidad de medida	Kilómetros — Toneladas — Programas — Personas Hectáreas — Habitantes — Acuerdos Documento — Estrategia Otro: X — Cuál? Acciones
	Periodicidad de medición	Mensual — Trimestral — Anual: X — Quinquenal Bimestral — Semestral — Bienal — Decenal
	Línea Base (LB)	LB: ND — Fecha de LB: ND — Fuente LB
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.024 — Año Fin: 2.040
	Metas	Año 1: 2023 — Año 2: 3 — 2024 — Año 3: 3 — 2025 — Año 4: 3 — 2026 — Año 5: 3 — 2027 Año 6: 3 — 2028 — Año 7: 3 — 2029 — Año 8: 3 — 2030 — Año 9: 3 — 2031 — Año 10: 3 — 2032 Año 11: 3 — 2033 — Año 12: 3 — 2034 — Año 13: 3 — 2035 — Año 14: 3 — 2036 — Año 15: 3 — 2037 Año 16: 3 — 2038 — Año 17: 3 — 2039 — Año 18: 3 — 2040 — Final: 51 Total
	Territorialización del indicador	Sí — No: X — Nivel: — Cuál?
	Metodología de medición	La Subdirección de Servicios Públicos reportará las acciones desarrolladas anualmente para la incidencia normativa en el servicio público de aseo y sus actividades complementarias.
	Fuentes de información	Secretaría Distrital de Hábitat - Subdirección de Servicios Públicos en registros de las acciones como actas, documentos, conceptos, etc.
	Días de rezago	60
	Serie disponible	2025
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Yaneth Prieto Perilla
	Cargo:	Subdirectora de Servicios Públicos
	Entidad:	Secretaría Distrital de Hábitat
	Dependencia:	Subdirección de Servicios Públicos
	Correo electrónico:	yaneth.prieto@habitatbogota.gov.co
	Teléfono:	3581600 Ext 1407
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	María Ayde Sánchez Corredor
	Cargo	Subdirectora de Programas y Proyectos
	Entidad	Secretaría Distrital de Hábitat
Observaciones		

	FICHA TÉCNICA INDICADOR DE PRODUCTO 4.2.5 Red de economía circular - Bogota circular									
Información general	***Nombre del indicador***	Actores de la red Bogotá Circular activos en el periodo								
	Relación entre el indicador de producto y el resultado esperado	El indicador del producto tiene una relación directa con el indicador de resultado 4.2. Incorporación de mecanismos e instrumentos para la economía circular								
	Indicador del PDD	No		***Código Meta***						
	Pilar, Objetivo o Eje del PDD									
	Programa (PDD)									
	Sector responsable	Ambiente				***Entidad***	Secretaría Distrital de Ambiente			
	Entidades involucradas en el cumplimiento del indicador	Entidad		Entidad			Entidad			
	Descripción del indicador	El indicador mide el porcentaje de actores vinculados a Bogotá Circular activos en cada periodo respecto al total de actores vinculados. El objetivo del indicador es aumentar la dinámica de las relaciones entre los actores que conforman Bogotá Circular, para el desarrollo de proyectos y actividades de la red. En tal sentido la Red de Bogotá Circular consiste en las actividades entre los actores o partes interesadas dónde se producen procesos dinámicos de comunicación e interacción.									
	Descripción del producto	En el Diagnóstico e identificación de Factores Estratégicos (DIFE) para la producción y el consumo sostenible, uno de los factores identificados fue la necesidad de vincular y dinamizar las relaciones de las diferentes partes interesadas con el propósito de promover el enfoque sistémico y el cierre del ciclo de vida de los materiales en el contexto de la economía circular en la zona urbana y rural. En Bogotá D.C. impera un modelo de economía lineal en el uso, transformación y consumo de productos y servicios, desarticulación de los actores de la cadena de valor, con tecnologías tradicionales y bajos niveles de innovación, incrementando la presión sobre los recursos naturales, la creciente generación de residuos, contaminación ambiental y deterioro en la calidad de vida de la población. El producto se alinea con la Política Nacional de Producción y Consumo, Política Nacional Para la gestión integral de residuos sólidos (CONPES 3874 de 2016), la Política de Crecimiento Verde (CONPES 3934 de 2018) y a su vez presenta lineamientos para los instrumentos de planeación y gestión del distrito capital. El producto se relaciona con la dinámica de los actores en relación con el plan de trabajo de Bogotá Circular que involucre actividades relacionadas con las cuatro líneas estrategicas de acción definidas: 1) gobernanza y financiación. 2) gestión de información y conocimiento para la circularidad. 3) investigación, innovación y desarrollo de mercado alrededor de la economía circular. 4) normatividad y política pública. La responsabilidad del desarrollo de este producto es de la Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente. Para el desarrollo del producto se realizará la articulación con las siguientes entidades: - SDDE: convocar empresas e instituciones a los espacios de encuentro y articulación en Bogotá y la región. - Actores del sector privado que se vinculen a Bogotá Circular.									
	Meta(s) de resultado a la que el producto aporta mediante su	El producto aporta al resultado en la cantidad de mecanismos para la economía circular que sean implementados, contabilizando el número de proyectos aceleradores que se implementan anualmente como un mecanismo.								
	Objetivo de Desarrollo Sostenible ODS	11. Ciudades y comunidades sostenibles 12. Producción y consumo responsables 17. Alianzas para lograr los objetivos	**Meta ODS**	11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional. 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales. 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. 17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.								
Medición	***Enfoque***	Derechos humanos; Ambiental								
	Fórmula de cálculo	(Número de actores de la red activos en el periodo / número total de actores vinculados a la red) * 100								
	Unidad de medida	Kilómetros:		Toneladas:		Programas:		Personas:		
		Hectáreas:		Habitantes:		Acuerdos:				
		Documento:		Estrategia:						
		Otro: X		Cuál? Porcentaje						
	Periodicidad de medición	Mensual:		Trimestral:		Anual:		Quinquenal:		
		Bimestral:		Semestral: X		Bienal:		Decenal:		
	Línea Base (LB)	LB: 100%		Fecha de LB: 31/12/2022		Fuente LB: Secretaría Distrital de Ambiente		Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial		
	Año inicio - Año fin	Año inicio: 2.023		Año Fin: 2.040						
	Metas	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5				
		100% 2023	100% 2024	100% 2025	100% 2026	100% 2027				
		Año 6	Año 7	Año 8	Año 9	Año 10				
		100% 2028	100% 2029	100% 2030	100% 2031	100% 2032				
		Año 11	Año 12	Año 13	Año 14	Año 15				
		100% 2033	100% 2034	100% 2035	100% 2036	100% 2037				
		Año 16	Año 17	Año 18	Final					
		100% 2038	100% 2039	100% 2040	100 Total					
	Territorialización del indicador	Sí	No	Nivel:		Cúal?				
			X							
	Metodología de medición	Al finalizar cada bimestre se contabilizarán aquellos actores que hayan participado de manera efectiva en proyectos y/o actividades de la red de economía circular - Bogotá Circular y se determinará el porcentaje cumplimiento frente al total de actores vinculados.								
	Fuentes de información	Matriz de seguimiento del plan de trabajo anual de la Red de Economía Circular que maneja la subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial de la Secretaría Distrital de Ambiente								
	Días de rezago	30								
	Serie disponible	2024								
Datos del responsable del indicador	Nombre funcionario:	Alejandro Gómez Cubillos								
	Cargo:	Subdirector de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial								
	Entidad:	Secretaría Distrital de Ambiente								
	Dependencia:	Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial								
	Correo electrónico:	alejandro.gomez@ambientebogota.gov.co								
	Teléfono:	3778910								
Aprobación Oficina de Planeación de la	Nombre funcionario	Luisa Fernanda Moreno Panesso								
	Cargo	Directora de Planeación y Sistemas de Información Ambiental								
	Entidad	Secretaría Distrital de Ambiente								
Observaciones	*Durante el año 2022 se vincularon 12 actores a la red denominada Bogotá Circular, quienes estructuraron sus líneas estratégicas y han articulado esfuerzos para impulsar la formulación y desarrollo de 3 proyectos aceleradores que continúan en la vigencia 2023: Red moda circular, Regenera y Compras circulares. Los 12 actores estuvieron activos en este periodo y por tanto la línea base es del 100%.* *Bogotá circular se definió como una plataforma multi actor para articular, direccionar y acelerar la transición hacia un modelo circular de Ciudad Región Metropolitana sostenible, competitiva, regenerativa y restaurativa que, a la vez, genere prosperidad y resiliencia económica para sus habitantes y el territorio.*									

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, D.C. - SECRETARÍA GENERAL

RESOLUCIÓN Nº 653

(2 de noviembre de 2023)

"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023"

LA SECRETARIA GENERAL DE LA ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en el artículo 32 del Decreto Ley No. 785 de 2005 y el numeral 9 del artículo 1° del Decreto Distrital No. 101 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia, en su artículo 122 establece que: *"No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en Ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos los emolumentos en el presupuesto correspondiente".*

Que la Ley No. 909 de 2004, el Decreto Ley No. 785 de 2005 y el Decreto No. 1083 de 2015, consagran que las entidades deben expedir sus Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales, teniendo en cuenta el contenido funcional y las competencias comunes y comportamentales, de los empleos que conforman la planta de personal.

Que en razón de la implementación y cumplimiento de la Ley No. 1952 de 2019, modificada por la Ley No. 2094 de 2021, la Alcaldesa Mayor del Distrito Capital expidió el Decreto Distrital No. 332 del 10 de agosto de 2022, que en su artículo 2° modificó el artículo 13 del Decreto Distrital No. 140 de 2021, incluyendo dentro de las funciones del Despacho de/la Secretario/a General de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., la de "*Sustanciar y tramitar la segunda instancia de los procesos disciplinarios adelantados contra los/as servidores/as y exservidores/as públicos de la Secretaría General, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación o de la Personería de Bogotá, y mantener actualizada la información correspondiente a la segunda instancia de los procesos disciplinarios en el Sistema de Información Disciplinaria Distrital, o el que haga sus veces".*

Que mediante la Resolución No. 374 del 16 de agosto de 2022, se modificó el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para algunos empleos de la planta de Personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., con el propósito de armonizar el manual a las disposiciones normativas mencionadas, para lo cual se incluyó en la ficha técnica del empleo con denominación Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09, asignado a la Secretaría General, la función de "*11. Fallar y llevar a término la segunda instancia de los procesos disciplinarios adelantados contra los/as servidores/as y exservidores/as públicos de la Secretaría General, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación o de la Personería de Bogotá".*

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 653 02 NOV 2023

"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023"

Que mediante Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023, se modificó parcialmente el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para algunos empleos de la planta de personal de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., en el sentido de incluir, entre otros, en la ficha técnica del empleo con denominación Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09 asignado a la Secretaría General, la función de "*11. Expedir los actos administrativos relacionados con inclusiones en la Lista Indicativa de Candidatos a Bienes de Interés Cultural de Carácter Documental Archivístico (LICBIC-CDA); declaratorias y revocatorias de los Bienes de Interés Cultural de Carácter Documental Archivístico (BIC-CDA) del ámbito distrital; aprobación de Planes Especiales de Manejo y Protección de Carácter Documental Archivístico -PEMP-CDA-, previo concepto del Consejo Distrital de Archivos de Bogotá*", como consecuencia de la expedición del Decreto Distrital No. 435 de 2023 mediante el cual se modificaron las funciones del Sector Gestión Pública en cabeza de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.

Que por error involuntario, al momento de modificar la ficha técnica del Manual de Funciones y Competencias Laborales del empleo con denominación Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09, en la Resolución No. 567 de 2023, no se hizo la transcripción de la función indicada en el numeral 11 adicionada mediante la Resolución No. 374 del 16 de agosto de 2022, relacionada con fallar y llevar a término la segunda instancia de los procesos disciplinarios adelantados contra los/as servidores/as y exservidores/as públicos de la Secretaría General.

Que la motivación de la expedición de la Resolución No. 567 de 2023, fue la siguiente: "*Que en virtud de las modificaciones realizadas a la estructura organizacional de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., mediante el Decreto 435 de 2023, se hace necesario modificar parcialmente la Resolución 160 de 2021 en el sentido de ajustar algunos empleos de las dependencias Despacho del/la Secretario/a General, Subsecretaría Distrital de Fortalecimiento Institucional, Dirección Distrital de Archivo de Bogotá, Subdirección del Sistema Distrital de Archivos y Subdirección de Gestión del Patrimonio Documental del Distrito, con el objetivo de atender las necesidades del servicio, propendiendo por la aplicación de la normatividad en las actividades que se desarrollan en el marco de las funciones actualmente asignadas a la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.*", motivo por el cual, la Resolución en mención no tuvo como objeto la modificación o la supresión de la función relacionada con los fallos de segunda instancia de los procesos disciplinarios en la ficha del empleo Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09 asignado a la Secretaría General.

Que respecto a la aclaración de errores formales en los actos administrativos, el artículo 45 de la Ley No. 1437 de 2011 - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, establece que: "*(...)* ***En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos****, ya*

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 653 02 NOV 2023

"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023"

sean aritméticos, de digitación, ***de transcripción*** *o de omisión de palabras. En ningún caso, la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección esta deberá ser notificada o comunicada a los interesados, según corresponda*". (Subrayado y negrita fuera de texto).

Que el Consejo de Estado[1] ha señalado que "*De conformidad con la doctrina y la jurisprudencia, el error de transcripción se presenta cuando se comete un error mecanográfico o se copia una cifra o una palabra en forma equivocada*", y adicionalmente que "*consiste en anotar equivocamente un texto, letras o números, siempre y cuando el texto que se esté copiando sea parte sustancial del acto administrativo en donde se presentó el error*", motivo por el cual, es procedente subsanar el error de la administración, más aún cuando el Decreto Distrital No. 140 de 2021 y sus modificatorias continúan vigentes.

Que la función del Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09, que por error se omitió transcribir, emana del Decreto Distrital No. 332 de 2022, según se ha citado, y que debe estar incorporada en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales correspondiente, por lo que resulta necesario corregir el error formal mencionado, incluyéndola en la ficha técnica del Manual de Funciones y de Competencias Laborales del empleo con denominación Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09 del Despacho del Alcalde/sa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Corregir el error formal de transcripción de las funciones esenciales del empleo con denominación Secretario de Despacho, Código 020, Grado 09 del Despacho del Alcalde/sa de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., adoptado por la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023, cuya ficha técnica quedará así:

[1] Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Cuarta. C.P. Martha Teresa Briceño de Valencia. Rad.: 15001-23-31-000-2006-03148-01(19563).

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 653 02 NOV 2023

"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023"

PLANTA DEL DESPACHO DEL SECRETARIO GENERAL

NIVEL DIRECTIVO

I. IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEO	
Nivel:	Directivo
Denominación del Empleo:	Secretario de Despacho
Código:	020
Grado:	09
No. de cargos:	1
Dependencia:	Despacho del Alcalde
Cargo del Jefe Inmediato:	Alcalde Mayor de Bogotá D.C.
II. 020-09 SECRETARIO DE DESPACHO	
III. PROPÓSITO PRINCIPAL	
Orientar y coordinar el diseño, implementación y seguimiento de las funciones de la Secretaría General, orientadas al desarrollo de la ciudad, y el fortalecimiento de la función administrativa distrital, de acuerdo con las competencias y atribuciones legales.	
IV. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES ESENCIALES	
1. Dirigir la formulación, adopción y orientación de las políticas, planes y programas para el fortalecimiento de la función administrativa distrital y su modernización, de manera oportuna. 2. Dirigir y coordinar la política laboral del Distrito Capital de acuerdo con la normatividad vigente y con los lineamientos establecidos en la materia. 3. Coordinar la formulación y orientación de las políticas, planes y programas para la atención y prestación de los servicios a la ciudadana y al ciudadano, conforme a las normas legales y reglamentarias. 4. Dirigir la política de gestión documental y archivos, para el fortalecimiento administrativo e institucional. 5. Orientar la organización del Sistema Distrital de Archivos, de acuerdo con la normatividad vigente. 6. Liderar, orientar y coordinar la política del sistema integral de información y su desarrollo tecnológico, de acuerdo con lineamientos técnicos y normativos. 7. Realizar el seguimiento y monitoreo a las políticas, programas y/o proyectos de interés prioritario para la ciudad, en aras de fortalecer la Gestión Pública Distrital, la eficiencia administrativa y la transparencia organizacional. 8. Orientar al Alcalde en los procesos administrativos y misionales que le sean requeridos, de manera eficiente, oportuna y eficaz.	

9. Proponer y orientar las políticas públicas, planes, programas y normas en materia de compras y contratación pública buscando la efectividad entre la oferta y la demanda en el mercado y criterios de racionalización normativa. 10. Dirigir la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad en las diferentes entidades del Distrito Capital, en consonancia con lo determinado en la Ley. 11. Fallar y llevar a término la segunda instancia de los procesos disciplinarios adelantados contra los/as servidores/as y exservidores/as públicos de la Secretaría General, sin perjuicio de la competencia preferente de la Procuraduría General de la Nación o de la Personería de Bogotá. 12. Expedir los actos administrativos relacionados con inclusiones en la Lista Indicativa de Candidatos a Bienes de Interés Cultural de Carácter Documental Archivístico (LICBIC-CDA); declaratorias y revocatorias de los Bienes de Interés Cultural de Carácter Documental Archivístico (BIC-CDA) del ámbito distrital; aprobación de Planes Especiales de Manejo y Protección de Carácter Documental Archivístico -PEMP-CDA-, previo concepto del Consejo Distrital de Archivos de Bogotá. 13. Desempeñar las demás funciones que le sean asignadas por el jefe inmediato, relacionadas con la naturaleza del cargo y el área de desempeño.
V. CONOCIMIENTOS BÁSICOS O ESENCIALES
1. Plan de desarrollo de Bogotá. 2. Constitución Política de Colombia. 3. Código Disciplinario Único. 4. Planes de Desarrollo Nacional. 5. Normas técnicas de calidad. 6. Estatuto anticorrupción. 7. Herramientas ofimáticas. 8. Código de Integridad del Servidor Público.
VI. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

COMUNES	POR NIVEL JERÁRQUICO
• Aprendizaje Continuo. • Orientación a resultados. • Orientación al usuario y al ciudadano. • Compromiso con la organización. • Trabajo en equipo. • Adaptación al cambio.	• Visión estratégica. • Liderazgo efectivo. • Planeación. • Toma de Decisiones. • Gestión del desarrollo de las personas. • Pensamiento Sistémico. • Resolución de conflictos.

VII. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA	
ESTUDIOS	**EXPERIENCIA**

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 653 02 NOV 2023

"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023"

Título profesional en áreas de las Ciencias Sociales y Humanas, o Economía, Administración, Contaduría y afines, o Ciencias de la Educación, o Ciencias de la Salud, o Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, o Matemáticas y Ciencias Naturales, o Agronomía, Veterinaria y afines, o Bellas Artes; y Titulo de Posgrado. Matrícula o Tarjeta Profesional en los casos requeridos por la Ley.	Treinta y seis (36) meses de Experiencia Profesional o Docente.

PARÁGRAFO. Las demás fichas técnicas y el contenido del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., adoptado mediante Resolución No. 160 de 2021, así como las disposiciones consignadas en la Resolución No. 567 de 2023, continúan vigentes.

ARTÍCULO SEGUNDO. Comunicar el contenido del presente acto administrativo, al/la servidor/a que ocupe el cargo mencionado en el artículo 1°, a la Dirección de Talento Humano y al Despacho de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., a través de la Subdirección de Gestión Documental.

ARTÍCULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de su refrendación por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y modifica en lo pertinente la Resolución No. 160 de 2021.

CONTINUACIÓN DE LA RESOLUCIÓN No. 653 02 NOV 2023

"Por la cual se corrige un error formal en la Resolución No. 567 del 26 de septiembre de 2023"

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C.

02 NOV 2023

MARÍA CLEMENCIA PÉREZ URIBE
Secretaria General

REFRENDADO:

02 NOV 2023

NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Proyectó: Natalia María Chávez Navarrete – Contratista Dirección de Talento Humano.
Revisó: Diego Fernando Fonnegra Vélez –Contratista Dirección de Talento Humano.
Nathalie Andrea Ríos Muñoz – Asesora DTH
Julio Roberto Garzón Padilla – Director de Talento Humano.
Aprobó: Yaneth Suárez Acero – Subsecretaria Corporativa
Paulo Ernesto Realpe Mejía – Jefe Oficina Jurídica

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE SANTA FE

ACUERDO LOCAL Nº 003

(21 de junio de 2022)

"Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe."

LA JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL DE SANTA FÉ

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las que le confieren el artículo 69 numeral 7 y el artículo 76 del Decreto Ley 1421 de 1993,

ACUERDA:

CAPÍTULO I
(Control Social)

ARTÍCULO 1.- En todos los contratos públicos por medio de los cuales se ejecuten proyectos de inversión, la Alcaldía Local de Santa fe vinculará mínimo a una persona u organización, para que realicen acciones de control social a la ejecución de todas las actividades del respectivo contrato.

ARTÍCULO 2.- La Alcaldía Local de Santa Fe, luego de firmada el acta de inicio del respectivo contrato, utilizando los medios más idóneos a los que se tenga acceso, convocará ampliamente a la ciudadanía que desee realizar el control social al respectivo contrato.

A dicha convocatoria puede acudir e inscribirse uno o varios ciudadanos; cuando se inscribe uno solo este será el controlador social Individual; cuando se inscriben varios ciudadanos pueden acordar ejercer el control social de manera Colegiada y actuarán de forma conjunta o ejercerlo de manera Representativa eligiendo a uno de ellos que los represente.

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE

ACUERDO LOCAL No. 003 DE 2022
(Junio 21 de 2022)

"Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe."

La Alcaldía Local de Santa Fe a través del supervisor del contrato o su delegado, liderará una reunión con todas las personas inscritas para que estas seleccionen si el control social lo realizarán de manera Individual, Colectivo o Representativo. La Alcaldía Local diseñará las pautas que guíen dicha reunión y levantará el acta oficial de la conformación de los controladores sociales.

En el caso de no presentarse ninguna persona para ejercer el control social, dicha situación se plasmará mediante acta entre el supervisor y el contratista.

ARTÍCULO 3.- Las instancias y mecanismos de participación de la localidad, conformados y habilitados legalmente, realizarán conforme a sus competencias el control social respecto a los proyectos de inversión de las materias que los atañe, además podrán participar del programa de incentivos y estímulos estipulados en el presente acuerdo.

ARTÍCULO 4.- Los ejercicios de control social realizados por la ciudadanía serán sin ánimo de lucro, los participantes velarán por el interés general de la población beneficiaria, por el correcto uso de los recursos públicos y la transparencia e integridad en la ejecución contractual.

PARÁGRAFO: Todos los ciudadanos que realicen control social conforme lo dictan el presente acuerdo, tendrán la responsabilidad de revisar el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses en caso de que les sea aplicable.

ARTÍCULO 5.- La participación ciudadana en ejercicio del control social será incidente en los comités técnicos que reúnan al contratista, interventor y supervisor, de modo que se reciban y tramiten con prioridad sus solicitudes, quejas o sugerencias. El controlador social tendrá voz, pero no voto en dichas reuniones, ni será un nuevo actor en la relación contractual, su papel está ligado al control, verificación del cumplimiento de las obligaciones contractuales y la participación ciudadana en la ejecución.

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE

ACUERDO LOCAL No. 003 DE 2022
(Junio 21 de 2022)

"*Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe.*"

ARTÍCULO 6.- La alcaldía local de santa fe deberá implementar dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor del presente acuerdo, un programa de estímulos, incentivos y reconocimientos para promover y visibilizar el ejercicio del control social realizado por la ciudadanía a los contratos que ejecutan proyectos de inversión.

Dicho programa de estímulos, incentivos y reconocimientos no será objeto de gasto público, corresponderá a una oferta institucional de todos los procesos de formación vigentes en la localidad tanto de la Alcaldía Local como de otras entidades públicas o privadas. La Alcaldía Local gestionará y establecerá dicha oferta institucional enfocada a la participación de los controladores sociales.

PARÁGRAFO: Los estímulos e incentivos deben propender por la cualificación de liderazgos locales en control social buscando su fortalecimiento, técnico, teórico, práctico, logístico y tecnológico.

ARTÍCULO 7.- La Alcaldía Local en los procesos de selección de contratistas aspirantes a ejecutar proyectos de inversión, valorará y ponderará la propuesta que ofrezca mayores herramientas para el ejercicio del control social. Este aspecto no es un factor habilitante en los procesos de contratación ni impone mayores cargas a los oferentes además de las estipuladas en el régimen de contratación pública. El objetivo es que los oferentes impulsen estímulos o incentivos a los controladores sociales, siendo un aporte exclusivo de la entidad contratista con cargo a sus propios recursos y no al presupuesto del respectivo contrato.

ARTÍCULO 8.- La Alcaldía Local y el controlador social coordinarán acciones tendientes a establecer ejercicios concretos de control social dentro de las actividades y cronogramas contractuales permitiendo una participación eficaz e incidente.

PARÁGRAFO 1: Las acciones de control social serán las establecidas en el artículo 62 de la ley 1757 de 2015, además de estas la Alcaldía Local de Santa fe contemplará las

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE

ACUERDO LOCAL No. 003 DE 2022
(Junio 21 de 2022)

"Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe."

metodologías diferenciadoras diseñadas por el Departamento Nacional de Planeación para promover los ejercicios de control social, a saber:

a) Auditorías Visibles,
b) Los Comités de Obra Participativos, y
c) Las Mesas Técnicas Participativas

De igual manera, también se podrán implementar otras acciones concretas de control social definidas por la Veeduría Distrital en el documento "Proceso Participativo para la Formulación Física y Presupuestal de los Proyectos de Inversión 2020-2024" a saber:

d) Establecer un tablero de control, que evidencie el cumplimiento de metas y resultados.
e) Fiscalizar que lo que se contrató sea y se entregué a tiempo y con lo que se estipuló en el contrato.
f) Incentivar mecanismos que permitan medir e identificar el impacto social de los proyectos que desarrollan el Plan de Desarrollo local en el territorio.

PARÁGRAFO 2: El Controlador Social emitirá un informe final donde relacione los resultados de sus acciones en ejercicio del control social, dicho informe estará redactado en un formato que diseñe la alcaldía local exclusivamente para tal. En el acta de liquidación de cada contrato público que ejecute un proyecto de inversión de la Alcaldía Local de santa fe, dentro de su acápite de observaciones, se consignará la presentación de dicho informe, en caso de no presentarse el informe por parte del controlador social así quedará consignado en la misma.

ARTÍCULO 9.- Los ciudadanos que realicen control social a la ejecución de los proyectos de inversión podrán participar en las rendiciones anuales de cuentas de la Alcaldía Local para exponer un informe sobre las acciones de control social adelantadas y sus respectivos resultados.

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE

ACUERDO LOCAL No. 003 DE 2022
(Junio 21 de 2022)

"Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe."

CAPÍTULO II
(Control Social en la J.A.L)

ARTÍCULO 10.- Los ciudadanos que desarrollen ejercicios de control social a la ejecución de proyectos de inversión en la localidad, podrán solicitar a la

Junta Administradora Local la realización de debates de control político por irregularidades advertidas en la ejecución contractual.

ARTÍCULO 11.- Las solicitudes de control político serán atendidas con mensaje de urgencia por parte de la junta directiva de la corporación quienes evaluarán la pertinencia del debate conforme a las evidencias allegadas y asignará fecha y hora de la sesión comunicando a todas las personas o entidades que deban ser convocadas.

ARTÍCULO 12.- En la sesión de control político adelantada por solicitud de la ciudadanía en ejercicio del control social, se dará prioridad al solicitante en el uso de la palabra quien contará con un tiempo óptimo definido por la presidencia de la respectiva sesión, proveyendo las herramientas tecnológicas y logísticas que se requieran para la respectiva sustentación del debate.

ARTÍCULO 13.- En todo caso, de no resolverse las dudas formuladas en la sesión y después de una valoración jurídica, la directiva de la corporación estimará la pertinencia de oficiar a las entidades de control disciplinario o fiscal para que conozcan del caso.

ARTÍCULO 14.- Los contratos públicos suscritos por la alcaldía local de santa fe, en ejecución de un proyecto de inversión serán presentados en sesión de la Junta Administradora Local al momento de su inicio y finalización. Dichas sesiones serán agendadas conforme lo ordenado por la junta directiva y será indispensable extender la invitación al controlador social y otorgarle un espacio para que realice una exposición de las acciones adelantadas.

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

JUNTA ADMINISTRADORA LOCAL
ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE

ACUERDO LOCAL No. 003 DE 2022
(Junio 21 de 2022)

"Por el cual se dictan normas en materia de participación y control social a los proyectos de inversión ejecutados mediante contratos estatales de la Alcaldía Local de Santa Fe."

CAPÍTULO III
(consideraciones finales)

ARTÍCULO 15.- La Alcaldía Local de Santa Fe reglamentará lo concerniente a la implementación del presente acuerdo acatando su contenido normativo y guiándose por la ley 1757 de 2015.

ARTÍCULO 16.- Vigencia y Derogatoria. Este Acuerdo rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá a los Veintiún (21) días del mes de Junio de 2022

HERNANDO FRANCO GARCIA
Presidente de la JAL

JULIETH JOHANNA SILVA AREVALO
Secretaria de la JAL

Sancionado en Bogotá D.C a los ( ) días del mes de Junio de 2022

DIEGO FERNANDO HERRERA ROJAS
Alcalde Local Santa Fe (E)

08 NOV 2023

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE

DECRETO LOCAL Nº 009

(15 de julio de 2022)

"Por el cual se crea la medalla al mérito santafereño y sus grados para incentivar y reconocer los servicios prestados en favor de la localidad".

El alcalde local de Santa Fe en uso de sus funciones y atribuciones constitucionales, legales, en especial las otorgadas en el Decreto Ley 1421 de 1993 de decreto 411 de 2016 y

CONSIDERANDO

Que La localidad de Santa Fe ha sido testigo de la evolución de nuestra ciudad desde la llegada de Gonzalo Jiménez de Quezada a la tierra de los Muiscas, que se agrupaban alrededor de la vivienda del Zipa en pequeñas aldeas, pasando por el periodo cumbre de la poesía infantil representada por el renacuajo paseador de Rafael Pombo hasta el sombrío pasaje del bogotazo ese 9 de abril de 1948.

Por sus calles ha corrido la historia, sus barrios y gentes forman parte del corazón latente de una ciudad agitada, emotiva y compleja; conglomerado de expresiones culturales, étnicas, políticas, sociales que demanda de sus habitantes y gobernantes disposición absoluta para atender en su pequeño territorio la mayor concentración diaria de visitantes del país, turistas, estudiantes, funcionarios públicos, emprendedores, vendedores informales, que encuentran en nuestra localidad la respuesta a la necesidad que los motiva.

Con estas condiciones, resulta oportuno reconocer a quienes se destacan por su compromiso cívico para promocionar, resguardar y hacer de la localidad un territorio seguro, enriquecedor, plural, propositivo, modelo de la democracia participativa y especialmente en paz.

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ

Por lo anterior, en virtud de las competencias contempladas en el artículo 5° del Acuerdo 735 de 2019[1], los alcaldes locales como autoridad administrativa, coordinarán y garantizarán la acción administrativa de las autoridades de Policía y velarán por la convivencia y seguridad ciudadana en el territorio de su localidad, para cumplir y hacer cumplir la Constitución, la Ley, las demás normas nacionales y distritales aplicables.

Que el Decreto 1421 de 1993[2], en su artículo 86 numeral séptimo, establece que le corresponde a los Alcaldes Locales velar por la tranquilidad y seguridad ciudadana y conforme a las disposiciones vigentes, contribuir a la conservación del orden público en su localidad y con ayuda de las autoridades nacionales y distritales, restablecerlo cuando fuere turbado; en virtud de ello se concederá un reconocimiento especial al mérito a los miembros de los cuerpos de policía que ejercen funciones en la localidad de Santa Fe, que por sus logros y méritos se distingan notoriamente en cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.

Que el DECRETO 411 DE 2016 en el literal b del artículo quinto señala que es función del alcalde local *"Promover la organización social y estimular la participación ciudadana en los procesos de la gestión pública local en el marco de las orientaciones distritales en la materia."*

Que la promoción de la participación asertiva de los ciudadanos residentes y funcionarios exige el reconocimiento de quienes se destacan por los servicios prestados, la representación que realicen como promotores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el deporte, el

[1] *"Por el Cual se dictan normas sobre competencias y atribuciones de las Autoridades Distritales de Policía, se modifican los Acuerdos Distritales 79 de 2003, 257 de 2006, 637 de 2016, y se dictan otras disposiciones".*
[2] *"Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá".*

pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

DECRETA

Capítulo I

De la medalla al mérito santafereño

PRIMERO: Créese para la localidad de Santa Fe la medalla al mérito santafereño para los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos quienes por los servicios prestados hayan destacado en su labor, en procura del desarrollo sostenible; los principios y valores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

Capítulo II

De los grados de la medalla al mérito santafereño

SEGUNDO: la medalla al mérito santafereño en el grado MUISCA podrá otorgarse como el máximo reconocimiento a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos.

TERCERO: la medalla al mérito santafereño en el grado ZIPA podrá otorgarse a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos.

CUARTO: la medalla al mérito santafereño en el grado RAFAEL POMBO podrá otorgarse a los artistas y académicos o científicos destacados.

Capítulo III

De las Insignias

QUINTO: La medalla al mérito santafereño es la Cruz de Malta, en sus puntas lleva los colores, rojo al centro y amarillo en los laterales, que hacen alusión a la bandera de Bogotá; de cuarenta y cinco milímetros, sobrepuesta en circulo de hojas de frailejón. En su interior tiene incrustado el escudo de la capital, seguido de un círculo en alto relieve con las frases "ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE". Asimismo, contiene las palabras "MÉRITO SANTAFEREÑO" seguido por el grado "MUISCA", "ZIPA" o "RAFAEL POMBO". Su diámetro es de 45 mm y un calibre 1.2 mm. Acompañada de una cinta al pecho de color rojo y amarillo con estuche en pana japonesa roja.

Diploma. El diploma que acredita el otorgamiento de la Medalla al mérito santafereño debe ser elaborado en papel pergamino o cartulina blanco, de las siguientes dimensiones: Treinta y cinco (35) centímetros de largo por veinticinco (25) centímetros de ancho, con el dibujo del anverso

de la medalla al lado izquierdo superior y el reverso al lado derecho superior y en el centro la siguiente leyenda:

El suscrito Alcalde Local de Santa Fe (*nombre del alcalde local*) entrega a: (*nombre del condecorado*) la medalla el mérito santafereño en el grado (*MUISCA, ZIPA O RAFAEL POMBO según corresponda*) por los servicios prestados en procura del desarrollo sostenible; los principios y valores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

SEXTO: Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., Localidad de Santa Fe a los 15 días del mes de junio del año 2022.

DIEGO FERNANDO HERRERA ROJAS
Alcalde Local de Santa Fe (E)

Proyectó: William Iván Mejía Torres -FDLSF

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ

DECRETO LOCAL Nº 11
(1 de agosto de 2022)

"Por el cual se modifica el decreto local 009 del 15 de julio de 2022".

El alcalde local de Santa Fe en uso de sus funciones y atribuciones constitucionales, legales, en especial las otorgadas en el Decreto Ley 1421 de 1993 de decreto 411 de 2016 y

CONSIDERANDO

Que se debe realizar una diferenciación más notoria respecto de las insignias que destacan la medalla al mérito santafereño, en los grados MUISCA, ZIPA y RAFAEL POMBO

DECRETA

PRIMERO: Modifíquese el artículo QUINTO: del decreto local 009 del 15 de Julio de 2022 el cual quedará así: La medalla al mérito santafereño es la Cruz de Malta, en sus puntas lleva los colores, rojo al centro y amarillo en los laterales, que hacen alusión a la bandera de Bogotá; de cuarenta y cinco milímetros, sobrepuesta en circulo de hojas de frailejón. En su interior tiene incrustado el escudo de la capital, seguido de un círculo en alto relieve con las frases "ALCALDÍA LOCAL DE SANTA FE". Asimismo, contiene las palabras "MÉRITO SANTAFEREÑO" seguido por el grado "MUISCA", "ZIPA" o "RAFAEL POMBO". Su diámetro es de 45 mm y un calibre 1.2 mm. Acompañada de una cinta al pecho de color rojo y amarillo con estuche en pana japonesa roja.

La medalla al "*Mérito Santafereño Grado Muisca*" será de color dorado, la medalla al "*Mérito Santafereño Grado Zipa*" será de color plata y la medalla al "*Mérito Santafereño Grado Rafael Pombo*" será de color bronce.

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ

Diploma. El diploma que acredita el otorgamiento de la Medalla al mérito santafereño debe ser elaborado en papel pergamino o cartulina blanco, de las siguientes dimensiones: Treinta y cinco (35) centímetros de largo por veinticinco (25) centímetros de ancho, con el dibujo del anverso de la medalla al lado izquierdo superior y el reverso al lado derecho superior y en el centro la siguiente leyenda:

El suscrito Alcalde Local de Santa Fe (*nombre del alcalde local*) entrega a: (*nombre del condecorado*) la medalla el mérito santafereño en el grado (*MUISCA, ZIPA O RAFAEL POMBO según corresponda*) por los servicios prestados en procura del desarrollo sostenible; los principios y valores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

SEGUNDO: Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., Localidad de Santa Fe a los 01 días del mes de agosto del año 2022.

DIEGO FERNANDO HERRERA ROJAS
Alcalde Local de Santa Fe (E)

Proyectó: William Iván Mejía Torres -FDLSF

Alcaldía Local de Santa Fe
Calle 21 No 5 - 74
Código Postal: 110311
Tel.: 3821640 Ext 108 105
Info. Línea 195
www.santafe.gov.co

BOGOTÁ

DECRETO LOCAL Nº 016
(2 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA".

El ALCALDE LOCAL DE SANTA FE

El Alcalde Local de Santa Fe en uso de sus funciones y atribuciones constitucionales, legales, en especial las otorgadas en el Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por la Ley 2116 de 2021, decreto 411 de 2016 y

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Local 09 de 2022, se creó la medalla al mérito santafereño para los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos quienes por los servicios prestados hayan destacado en su labor, en procura del desarrollo sostenible; los principios y valores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

Que mediante el mismo decreto se crearon los grados MUISCA que podrá otorgarse como el máximo reconocimiento a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos y ZIPA que podrá otorgarse a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos.

Que mediante comunicación del catorce (14) de julio de 2023 con radicado Orfeo 2023531005449-2 el Mayor OSCAR MAURICIO CHAUTA ESCAMILLA, comandante de la Estación Tercera de Policía de Santa Fe, postuló a uniformados para que fueran reconocidos de acuerdo con las actividades por ellos realizadas en favor de la convivencia y seguridad ciudadana de la localidad de Santa Fe.

Que de conformidad con los servicios prestados a la ciudad y en especial a la localidad en asuntos relacionados con la seguridad, convivencia y buen vivir de los capitalinos y santafereños es pertinente conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Muisca-Dorada a la Brigadier General que se relaciona a continuación:

No	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	BRIGADIER GENERAL	HERNANDEZ GARZON	SANDRA PATRICIA	51.969.133	COMANDANTE METROPOLITANA DE BOGOTA

DECRETA

PRIMERO: Conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Muisca-Dorada a la Brigadier General que se relaciona a continuación:

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA".

No	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	BRIGADIER GENERAL	HERNANDEZ GARZON	SANDRA PATRICIA	51.969.133	COMANDANTE METROPOLITANA DE BOGOTA

SEGUNDO: Entregar copia del presente decreto al personal en mención, a través de la Estación Tercera de la Policía - Metropolitana de Bogotá D.C, para el caso del personal adscrito a dicha estación.

TERCERO: Copia del presente decreto será enviada a la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional, con la finalidad de que el mismo sea anexado a la Hoja de vida de la Brigadier General que se hizo acreedora a la mencionada condecoración.

CUARTO: Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., Localidad de Santa Fe a los días del mes de del año 2023.

DIEGO FERNANDO HERRERA ROJAS
Alcalde Local de Santa Fe. (E)

Elaboró / Lorena Riaño/ Abogada Área de Gestión jurídica Policiva
Revisó: Mauricio Alarcón - Abogado de Apoyo del área de Gestión Policiva y Jurídica
Revisó: Carlos Mario Cifuentes - Coordinador Gestión Policiva

DECRETO LOCAL Nº 017
(7 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

El ALCALDE LOCAL DE SANTA FE

El Alcalde Local de Santa Fe en uso de sus funciones y atribuciones constitucionales, legales, en especial las otorgadas en el Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por la Ley 2116 de 2021, decreto 411 de 2016 y

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Local 09 de 2022, modificado por el Decreto Local 011 de 2022, se creó la medalla al mérito santafereño para los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos quienes por los servicios prestados hayan destacado en su labor, en procura del desarrollo sostenible; los principios y valores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

Que mediante el mismo decreto se crearon los grados MUISCA que podrá otorgarse como el máximo reconocimiento a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos y ZIPA que podrá otorgarse a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos.

Que mediante comunicación del catorce (14) de julio de 2023 con radicado Orfeo 2023531005449-2 el Mayor OSCAR MAURICIO CHAUTA ESCAMILLA, comandante de la Estación Tercera de Policía de Santa Fe, postuló a uniformados y personal administrativo de los distintos grados para que fueran reconocidos de acuerdo con las actividades por ellos realizadas en favor de la convivencia y seguridad ciudadana de la localidad de Santa Fe.

Que en virtud de lo anteriormente señalado se expidió el Decreto Local 015 del 26 de octubre de 2023 en el cual no fueron incorporados algunos nombres que deben ser reconocidos con la medalla al mérito, razón por la cual se debe derogar el Decreto en mención.

Que de conformidad con los servicios prestados a la ciudad y en especial a la localidad en asuntos relacionados con la seguridad, convivencia y buen vivir de los capitalinos y santafereños es pertinente conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Muisca-Dorada a las personas que se relaciona a continuación:

No	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	CR	PUENTES AGUILAR	HEINAR GIOVANY	7.313.198	DIRECTOR POLFA
2	CR	GALLEGO DUQUE	JAIER RAUL	9.817.450	POLICIA METROPOLITANA DE BOGOTA
3	TC	CASTIBLANCO GONZALEZ	EDWIN HERNANDO	80.219.352	POLICIA METROPOLITANA DE BOGOTA

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

4	TC	MARTIN ALDANA	JAVIER ALEJANDRO	79.880.658	JEFE SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL BOGOTÁ
5	TC	GONZALEZ OLMOS	LUIS ROBERTO	80.147.362	SIJIN
6	TC	RODRIGUEZ RENZA	HECTOR ANDRES	80.232.221	COSEC 4
7	TC	PEÑA RIVEROS	JHON HARVEY	93.384.009	UNIPOL
8	TC	MARIÑO SANCHEZ	JORGE ENRIQUE	80.217.628	UNIPOL
9	TC	FONSECA NIÑO	FREDDY ALEXANDER	74.433.458	EJERCITO NACIONAL
10	TC	BARBOSA MOLANO	FREDY YAMID	79.884.702	FUERZA DISPONIBLE
11	TC	MONTAÑA GROSSO	MANUEL ALEXANDER	74.181.592	COSEC4
12	TC	TELLEZ BETANCOURT	CARLOS EDUARDO	80.002.900	COMANDANTE GAULA BOGOTA
13	MAYOR	JEREZ BALLEN	CESAR AUGUSTO	1.010.160.750	COMANDANTE PLAN CENTRO
14	MY	GUTIERREZ SALAMANCA	OSCAR FABIAN	13.270.452	SIJIN
15	MY	ROJAS LEAL	ARLIUM FERNEY	80.013.574	SIJIN
16	MY	GARCIA BELTRAN	OMAR OSWALDO	80.031.557	SIJIN
17	MY	CHAUTA ESCAMILLA	OSCAR MAURICIO	80.827.423	VERDE 3
18	MY	CADENA SILVA	CARLOS ANDRES	80.545.500	VERDE 3.1
19	MY	MORENO RAMIREZ	HUGO ARMANDO	1.049.795.001	ZONA 2
20	MY	SALAZAR ARENAS	JULIAN DANIEL	1.094.891.969	UNIPOL
21	MY	CORTES ARCE	JIMY ANDRES	1.053.773.252	JEFE SECAR E26 N
22	MY	MORENO PARRA	NESTOR FABIAN	1.054.120.093	EJERCITO NACIONAL
23	CT	AVILA ROJAS	DANIEL FERNANDO	1.096.947.707	SIJIN
24	CT	PADILLA FLOREZ	CARLOS ESTEBAN	12.747.730	CAI SAN VICTORINO
25	CT	SAAVEDRA RICAURTE	CRISTIAN ANDRES	74.380.023	
26	TE	CRISPOCA VALENCIA	GERSON STIVEN	1.022.423.463	CAI COLSEGUROS
27	ST	BALLEN ALARCON	JUAN CAMILO	1.082.159.678	CAI TELECON
28	ST	BOLIVAR CARDENAS	ANDRES FELIPE	1.031.171.928	FUERZA DISPONIBLE
29	ST	ALVAREZ GUTIERREZ	MARIA CAMILA	1.116.281.109	CAI TORRES BLANCAS
30	CORONEL DE LA RESERVA ACTIVA	VARGAS RODRIGUEZ	CARLOS ALBERTO	10.289.582	PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION
31	TENCIENTE CORONEL DE LA RESERVA ACTIVA	GRANANDOS ARIAS	GUSTAVO ALEXANDER	79.843.643	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
32	INTENDENTE DE LA RESERVA ACTIVA	RUBIO JIMENEZ	DAVID	80.033.800	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
33	INTENDENTE DE LA RESERVA ACTIVA	NARANJO VELASQUEZ	JOSE RICARDO	11.200.485	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
34	DOCTOR	JIMENEZ MORA	MANUEL	79.448.983	SECRETARIA DISTRITAL DE

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

					GOBIERNO
35	GESTOR	GARAY ALVAREZ	JOHANNA IBET	65.571.691	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
36	GESTOR	SIERRA BRACHO	ELKIN JOSE	79.772.071	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
37	IJ	ARAQUE MARIN	ORLANDO	13.723.180	UNIPOL

Que de conformidad con los servicios prestados a la ciudad y en especial a la localidad en asuntos relacionados con la seguridad, convivencia y buen vivir de los capitalinos y santafereños es pertinente conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Zipa-Plateada a las personas que se relaciona a continuación:

No	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	IJ	VELASCO VEGA	JUAN CARLOS	14.324.781	TAHUM - PLANA MAYOR
2	IJ	CARDONA BEDOYA	PEDRO WILSON	98.631.219	CAI DORADO
3	SARGENTO VICEPRIMERO	CALVACHE RAMIREZ	MARIO ALEJANDRO	94.536.028	EJERCITO NACIONAL
4	IT	VARGAS MENDIETA	YIBER DAVID	80.238.100	CAI CRUCES
5	IT	CASTAÑO SILVA	EDILSON	1.094.883.376	MONTADO
6	IT	BLANCO ALONSO	JAIME	104.941.219	GUIA
7	IT	GUARNIZO	JHON JAIRO	93.134.293	FUERZA DISPONIBLE
8	IT	MENDOZA DAZA	WILLIAM	1.013.580.311	FUERZA DISPONIBLE
9	IT	SANCHEZ REAL	LEIBER YEZID	80.801.225	UNIPOL
10	IT	SANCHEZ COTE	JULIAN ANDRES	91.356.587	DECUN
11	IT	BERNAL ACEVEDO	GERMAN	80.174.999	COSEC4
12	SI	GUEVARA HERRERA	EDGAR AUGUSTO	1.023.889.824	SIPOL
13	SI	GONZALEZ OTALVARO	CESAR AUGUSTO	91.516.381	UNIPOL
14	SI	PORTELA RAMIREZ	GIOVANNI	93.138.489	FUERZA DISPONIBLE
15	SI	RODRIGUEZ PARRA	LUIS FERNANDO	74.082.453	CAI SAN VICTORINO
16	SI	MARTINEZ VARGAS	PABLO CESAR	80.852.428	SALA CIEPS
17	SI	MEJIA GALINDO	JUAN FELIPE	1.020.406.392	GRUPO ELITE
18	SI	ABRIL MANRIQUE	DANNY ANDRES	80.756.795	GRUPO ELITE
19	SI	CHAVEZ MARTINEZ	CHAYANNE	1.070.326.741	GRUPO REACCIÓN SANTA FE
20	PT	GALLEGO ORJUELA	HADER ANDRES	1.121.213.842	GRUPO REACCIÓN SANTA FE
21	PT	ALCANTARA VERA	JUAN DAVID	1.006.861.062	CAI SAN VICTORINO
22	PT	MARTINEZ GARAY	JAZMIN JULIETH	1.031.180.038	CAI SAN VICTORINO
23	PT	TUTA CONTRERAS	LUISA FERNANDA	1.023.906.717	CAI DORADO
24	PT	PULIDO SILVA	JULIAN ANDRES	1.057.611.317	CAI CRUCES
25	PT	ACUÑA SALAZAR	JHON JAIRO	1.022.385.151	CAI MONSERRATE
26	PT	VILLAMIL RODRIGUEZ	MAICOL ANDRES	1.033.776.249	CAI COLSEGUROS

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

27	PT	CRUZ SANTOS	JHOAN SEBASTIAN	1.071.166.669	CONDUCTOR V3
28	PT	PERILLA MIRANDA	CRISTIAN CAMILO	1.051.502.571	CAI MONSERRATE
29	PT	ARANGO HURTADO	CRISTIAN	1.033.654.631	PRECI
30	PT	DOMINGUEZ AVILA	SEBASTIAN	1.143.869.899	PRECI
31	PT	FRANCO MENDEZ	MICHAEL ALEXIS	1.107.098.347	CAI TORRES BLANCAS
32	PT	LUNA LOZANO	YUBAN ESTIVEN	1.105.693.478	CAI TORRES BLANCAS
33	PT	OROZCO PAJARO	MICHAEL DAVID	1.143.375.108	CAI TORRES BLANCAS
34	PT	SEPULVEDA ACEVEDO	DANIEL ALBERTO	1.058.913.361	CAI TORRES BLANCAS
35	PT	PALACIOS URIANA	SERAFIN RAFAEL	1.006.891.114	SIPOL
36	PT	TARAZONA AYALA	RAUL	1.121.941.121	SIPOL
37	PT	GOMEZ VARGAS	JEISON	1.122.136.919	SIPOL
38	PT	MORALES ACOSTA	FERNANDO JOSE	1.003.241.533	SIPOL
39	PT	LLANOS SEVILLA	ALIET JUNIOR	1.221.966.666	FUERZA DISPONIBLE
40	PT	PAI FLOREZ	JHON JAIRO	1.085.267.546	FUERZA DISPONIBLE
41	PT	RODRIGUEZ URIELES	ANTONIO	1.221.973.360	FUERZA DISPONIBLE
42	PT	ORTIZ OCHOA	JOHAN SEBASTIAN	1.004.877.306	FUERZA DISPONIBLE
43	PT	CORAL FLOREZ	CRISTHIAN CAMILO	1.116.438.636	FUERZA DISPONIBLE
44	PT	RAMIREZ BANDERAS	CAROLINA	1.010.179.287	UNIPOL
45	PT	OCHOA MORANTES	JEISON ESNEYDER	1.055.273.867	UNIPOL
46	PT	HUERTAS LOPEZ	PABLO JONATHAN	1.022.940.594	CAI MONSERRATE
47	PT	SERENO MOYA	LAURA MARCELA	1.120.375.963	SETRA
48	PT	URUEÑA MARTINEZ	JESUS	1.019.100.578	SIJIN
49	PT	DOMINGUEZ AVILA	SEBASTIAN	1.143.869.899	PRECI
50	PT	MANRIQUE CASTILLO	JONATHAN ALEXANDER	1.094.267.128	PRECI
51	PT	RODRIGUEZ MARIN	EMELYN MELISSA	1.001.064.939	PRECI
52	PT	ROJAS BENITEZ	DANIELA KATHERINE	1.010.069.106	RNMC
53	PT	FORERO CAMARGO	LUISA FERNANDA	1024486667	MONTADA
54	PT	RONCANCIO PUENTES	ANGELA MAYERLY	1.012.464.595	CAI TORRES BLANCAS
55	PT	CALDERON SALINAS	JANHER	1.111.205.259	CAI RESTREPO
56	PT	RODRIGUEZ CABEZAS	DANIELA LEONELA	1.105.679.195	GAULA
57	PT	LUGO YEPEZ	ELIZETH	80.174.999	COSEC 4
58	PT	MERA NARVAEZ	MANUEL FERNANDO	1.233.191.185	UNIPOL
59	PT	NAVARRO PUCHANA	DANIEL MATEO	1.010.075.515	UNIPOL
60	PT	VALENCIA SEPULVEDA	BRIAN	1.007.330.069	UNIPOL
61	PT	OCHOA BARRETO	RIGOBERTO	1.015.459.515	UNIPOL
62	AUXILIAR DE SERIVICIOS	RINCON JUYAR	CESAR AUGUSTO	80.724.758	RNMC

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

DECRETA

PRIMERO: Conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Muisca-Dorada a las personas que se relaciona a continuación:

No	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	CR	PUENTES AGUILAR	HEINAR GIOVANY	7.313.198	DIRECTOR POLFA
2	CR	GALLEGO DUQUE	JAIER RAUL	9.817.450	POLICIA METROPOLITANA DE BOGOTA
3	TC	CASTIBLANCO GONZALEZ	EDWIN HERNANDO	80.219.352	POLICIA METROPOLITANA DE BOGOTA
4	TC	MARTIN ALDANA	JAVIER ALEJANDRO	79.880.658	JEFE SECCIONAL DE INTELIGENCIA POLICIAL BOGOTÁ
5	TC	GONZALEZ OLMOS	LUIS ROBERTO	80.147.362	SIJIN
6	TC	RODRIGUEZ RENZA	HECTOR ANDRES	80.232.221	COSEC 4
7	TC	PEÑA RIVEROS	JHON HARVEY	93.384.009	UNIPOL
8	TC	MARIÑO SANCHEZ	JORGE ENRIQUE	80.217.628	UNIPOL
9	TC	FONSECA NIÑO	FREDDY ALEXANDER	74.433.458	EJERCITO NACIONAL
10	TC	BARBOSA MOLANO	FREDY YAMID	79.884.702	FUERZA DISPONIBLE
11	TC	MONTAÑA GROSSO	MANUEL ALEXANDER	74.181.592	COSEC4
12	TC	TELLEZ BETANCOURT	CARLOS EDUARDO	80.002.900	COMANDANTE GAULA BOGOTA
13	MAYOR	JEREZ BALLEN	CESAR AUGUSTO	1.010.160.750	COMANDANTE PLAN CENTRO
14	MY	GUTIERREZ SALAMANCA	OSCAR FABIAN	13.270.452	SIJIN
15	MY	ROJAS LEAL	ARLIUM FERNEY	80.013.574	SIJIN
16	MY	GARCIA BELTRAN	OMAR OSWALDO	80.031.557	SIJIN
17	MY	CHAUTA ESCAMILLA	OSCAR MAURICIO	80.827.423	VERDE 3
18	MY	CADENA SILVA	CARLOS ANDRES	80.545.500	VERDE 3.1
19	MY	MORENO RAMIREZ	HUGO ARMANDO	1.049.795.001	ZONA 2
20	MY	SALAZAR ARENAS	JULIAN DANIEL	1.094.891.969	UNIPOL
21	MY	CORTES ARCE	JIMY ANDRES	1.053.773.252	JEFE SECAR E26 N
22	MY	MORENO PARRA	NESTOR FABIAN	1.054.120.093	EJERCITO NACIONAL
23	CT	AVILA ROJAS	DANIEL FERNANDO	1.096.947.707	SIJIN
24	CT	PADILLA FLOREZ	CARLOS ESTEBAN	12.747.730	CAI SAN VICTORINO
25	CT	SAAVEDRA RICAURTE	CRISTIAN ANDRES	74.380.023	
26	TE	CRISPOCA VALENCIA	GERSON STIVEN	1.022.423.463	CAI COLSEGUROS
27	ST	BALLEN ALARCON	JUAN CAMILO	1.082.159.678	CAI TELECON

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

28	ST	BOLIVAR CARDENAS	ANDRES FELIPE	1.031.171.928	FUERZA DISPONIBLE
29	ST	ALVAREZ GUTIERREZ	MARIA CAMILA	1.116.281.109	CAI TORRES BLANCAS
30	CORONEL DE LA RESERVA ACTIVA	VARGAS RODRIGUEZ	CARLOS ALBERTO	10.289.582	PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION
31	TENCIENTE CORONEL DE LA RESERVA ACTIVA	GRANANDOS ARIAS	GUSTAVO ALEXANDER	79.843.643	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
32	INTENDENTE DE LA RESERVA ACTIVA	RUBIO JIMENEZ	DAVID	80.033.800	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
33	INTENDENTE DE LA RESERVA ACTIVA	NARANJO VELASQUEZ	JOSE RICARDO	11.200.485	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
34	DOCTOR	JIMENEZ MORA	MANUEL	79.448.983	SECRETARIA DISTRITAL DE GOBIERNO
35	GESTOR	GARAY ALVAREZ	JOHANNA IBET	65.571.691	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
36	GESTOR	SIERRA BRACHO	ELKIN JOSE	79.772.071	ALCALDIA LOCAL DE SANTA FE
37	IJ	ARAQUE MARIN	ORLANDO	13.723.180	UNIPOL

SEGUNDO: Conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Zipa-Plateada a las personas que se relaciona a continuación:

No	GRADO	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA	UNIDAD
1	IJ	VELASCO VEGA	JUAN CARLOS	14.324.781	TAHUM - PLANA MAYOR
2	IJ	CARDONA BEDOYA	PEDRO WILSON	98.631.219	CAI DORADO
3	SARGENTO VICEPRIMERO	CALVACHE RAMIREZ	MARIO ALEJANDRO	94.536.028	EJERCITO NACIONAL
4	IT	VARGAS MENDIETA	YIBER DAVID	80.238.100	CAI CRUCES
5	IT	CASTAÑO SILVA	EDILSON	1.094.883.376	MONTADO
6	IT	BLANCO ALONSO	JAIME	104.941.219	GUIA
7	IT	GUARNIZO	JHON JAIRO	93.134.293	FUERZA DISPONIBLE
8	IT	MENDOZA DAZA	WILLIAM	1.013.580.311	FUERZA DISPONIBLE
9	IT	SANCHEZ REAL	LEIBER YEZID	80.801.225	UNIPOL
10	IT	SANCHEZ COTE	JULIAN ANDRÉS	91.356.587	DECUN
11	IT	BERNAL ACEVEDO	GERMAN	80.174.999	COSEC4
12	SI	GUEVARA HERRERA	EDGAR AUGUSTO	1.023.889.824	SIPOL
13	SI	GONZALEZ OTALVARO	CESAR AUGUSTO	91.516.381	UNIPOL
14	SI	PORTELA RAMIREZ	GIOVANNI	93.138.489	FUERZA DISPONIBLE
15	SI	RODRIGUEZ PARRA	LUIS FERNANDO	74.082.453	CAI SAN VICTORINO
16	SI	MARTINEZ VARGAS	PABLO CESAR	80.852.428	SALA CIEPS
17	SI	MEJIA GALINDO	JUAN FELIPE	1.020.406.392	GRUPO ELITE
18	SI	ABRIL MANRIQUE	DANNY ANDRES	80.756.795	GRUPO ELITE
19	SI	CHAVEZ MARTINEZ	CHAYANNE	1.070.326.741	GRUPO REACCIÓN SANTA FE
20	PT	GALLEGO	HADER ANDRES	1.121.213.842	GRUPO REACCIÓN

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

		ORJUELA			SANTA FE
21	PT	ALCANTARA VERA	JUAN DAVID	1.006.861.062	CAI SAN VICTORINO
22	PT	MARTINEZ GARAY	JAZMIN JULIETH	1.031.180.038	CAI SAN VICTORINO
23	PT	TUTA CONTRERAS	LUISA FERNANDA	1.023.906.717	CAI DORADO
24	PT	PULIDO SILVA	JULIAN ANDRES	1.057.611.317	CAI CRUCES
25	PT	ACUÑA SALAZAR	JHON JAIRO	1.022.385.151	CAI MONSERRATE
26	PT	VILLAMIL RODRIGUEZ	MAICOL ANDRES	1.033.776.249	CAI COLSEGUROS
27	PT	CRUZ SANTOS	JHOAN SEBASTIAN	1.071.166.669	CONDUCTOR V3
28	PT	PERILLA MIRANDA	CRISTIAN CAMILO	1.051.502.571	CAI MONSERRATE
29	PT	ARANGO HURTADO	CRISTIAN	1.033.654.631	PRECI
30	PT	DOMINGUEZ AVILA	SEBASTIAN	1.143.869.899	PRECI
31	PT	FRANCO MENDEZ	MICHAEL ALEXIS	1.107.098.347	CAI TORRES BLANCAS
32	PT	LUNA LOZANO	YUBAN ESTIVEN	1.105.693.478	CAI TORRES BLANCAS
33	PT	OROZCO PAJARO	MICHAEL DAVID	1.143.375.108	CAI TORRES BLANCAS
34	PT	SEPULVEDA ACEVEDO	DANIEL ALBERTO	1.058.913.361	CAI TORRES BLANCAS
35	PT	PALACIOS URIANA	SERAFIN RAFAEL	1.006.891.114	SIPOL
36	PT	TARAZONA AYALA	RAUL	1.121.941.121	SIPOL
37	PT	GOMEZ VARGAS	JEISON	1.122.136.919	SIPOL
38	PT	MORALES ACOSTA	FERNANDO JOSE	1.003.241.533	SIPOL
39	PT	LLANOS SEVILLA	ALIET JUNIOR	1.221.966.666	FUERZA DISPONIBLE
40	PT	PAI FLOREZ	JHON JAIRO	1.085.267.546	FUERZA DISPONIBLE
41	PT	RODRIGUEZ URIELES	ANTONIO	1.221.973.360	FUERZA DISPONIBLE
42	PT	ORTIZ OCHOA	JOHAN SEBASTIAN	1.004.877.306	FUERZA DISPONIBLE
43	PT	CORAL FLOREZ	CRISTHIAN CAMILO	1.116.438.636	FUERZA DISPONIBLE
44	PT	RAMIREZ BANDERAS	CAROLINA	1.010.179.287	UNIPOL
45	PT	OCHOA MORANTES	JEISON ESNEYDER	1.055.273.867	UNIPOL
46	PT	HUERTAS LOPEZ	PABLO JONATHAN	1.022.940.594	CAI MONSERRATE
47	PT	SERENO MOYA	LAURA MARCELA	1.120.375.963	SETRA
48	PT	URUEÑA MARTINEZ	JESUS	1.019.100.578	SIJIN
49	PT	DOMINGUEZ AVILA	SEBASTIAN	1.143.869.899	PRECI
50	PT	MANRIQUE CASTILLO	JONATHAN ALEXANDER	1.094.267.128	PRECI
51	PT	RODRIGUEZ MARIN	EMELYN MELISSA	1.001.064.939	PRECI
52	PT	ROJAS BENITEZ	DANIELA KATHERINE	1.010.069.106	RNMC
53	PT	FORERO CAMARGO	LUISA FERNANDA	1024486667	MONTADA
54	PT	RONCANCIO PUENTES	ANGELA MAYERLY	1.012.464.595	CAI TORRES BLANCAS
55	PT	CALDERON	JANHER	1.111.205.259	CAI RESTREPO

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" Y "ZIPA-PLATEADA" A UN PERSONAL DE LA POLICÍA NACIONAL DE COLOMBIA Y OTRO PERSONAL".

		SALINAS			
56	PT	RODRIGUEZ CABEZAS	DANIELA LEONELA	1.105.679.195	GAULA
57	PT	LUGO YEPEZ	ELIZETH	80.174.999	COSEC 4
58	PT	MERA NARVAEZ	MANUEL FERNANDO	1.233.191.185	UNIPOL
59	PT	NAVARRO PUCHANA	DANIEL MATEO	1.010.075.515	UNIPOL
60	PT	VALENCIA SEPULVEDA	BRIAN	1.007.330.069	UNIPOL
61	PT	OCHOA BARRETO	RIGOBERTO	1.015.459.515	UNIPOL
62	AUXILIAR DE SERIVICIOS	RINCON JUYAR	CESAR AUGUSTO	80.724.758	RNMC

TERCERO: Entregar copia del presente decreto al personal en mención, a través de la Estación Tercera de la Policía - Metropolitana de Bogotá D.C, para el caso del personal adscrito a dicha estación.

CUARTO: Copia del presente decreto será enviado a la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional y/o la dependencia que corresponda, con la finalidad de que el mismo sea anexado a la Hoja de vida de cada una de las personas que se hicieron acreedores a la mencionada condecoración.

QUINTO: Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias en especial las contenidas en el Decreto local 015 del 26 de octubre de 2023.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., Localidad de Santa Fe a los días del mes de del año 2023.

DIEGO FERNANDO HERRERA ROJAS
Alcalde Local de Santa Fe. (E)

Elaboró / Lorena Riaño/ Abogada Área de Gestión jurídica Policiva
Revisó: Mauricio Alarcón - Abogado de Apoyo del área de Gestión Policiva y Jurídica
Revisó: Carlos Mario Cifuentes - Coordinador Gestión Policiva

DECRETO LOCAL Nº 018
(7 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A CIUDADANOS DESTACADOS DE LA LOCALIDAD DE SANTA FE".

El Alcalde Local de Santa Fe en uso de sus funciones y atribuciones constitucionales, legales, en especial las otorgadas en el Decreto Ley 1421 de 1993, modificado por la Ley 2116 de 2021, decreto 411 de 2016 y

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Local 09 de 2022, se creó la medalla al mérito santafereño para los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos quienes por los servicios prestados hayan destacado en su labor, en procura del desarrollo sostenible; los principios y valores del buen vivir, la paz, la concordia, la amistad, el pluralismo étnico, cultural y de género, la seguridad y la convivencia de la localidad dentro y fuera de la jurisdicción local.

Que mediante el mismo decreto se crearon los grados MUISCA que podrá otorgarse como el máximo reconocimiento a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, oficiales, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos y ZIPA que podrá otorgarse a los ciudadanos nacionales o extranjeros, altos dignatarios del nivel nacional o territorial, suboficiales y demás personal uniformado y civil de las fuerzas armadas y de policía, artistas, deportistas, académicos o científicos.

Queremos reconocer y destacar el valioso trabajo de algunos ciudadanos que realizan actividades en beneficio del desarrollo, la convivencia, la participación política y la democracia en nuestra comunidad. Su compromiso y dedicación para promover el bien común son ejemplos de ciudadanía activa y ejemplar.

Vemos como han trabajado incansablemente para mejorar la calidad de vida de nuestros vecinos, fomentar la unidad y cooperación entre distintos sectores, y promover una participación informada y responsable en los asuntos públicos.

Igualmente son líderes sociales y agradecemos su incansable labor en la búsqueda de soluciones a los problemas y desafíos que nuestra comunidad enfrenta día a día; con sus habilidades de liderazgo han sido la voz de aquellos que no pueden ser escuchados y su determinación y valentía son dignas de destacar.

Respecto a los comerciantes que serán reconocidos, mediante el presente acto, queremos reconocer su aporte al desarrollo económico de nuestra localidad. Su dedicación y emprendimiento no solo generan empleo, sino que también impulsan la dinámica comercial y contribuyen al crecimiento de la comunidad.

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A CIUDADANOS DESTACADOS DE LA LOCALIDAD DE SANTA FE".

Igualmente, y no menos importante a todos los ciudadanos que día a día se involucran activamente en los asuntos políticos y sociales, se les reconoce su compromiso con el bienestar de nuestra comunidad. Su participación en los distintos espacios de debate y toma de decisiones es fundamental para construir una sociedad más inclusiva y equitativa.

Que de conformidad con los servicios prestados a la ciudad y en especial a la localidad en asuntos relacionados con la seguridad, convivencia, desarrollo económico y social y buen vivir de los capitalinos y santafereños es pertinente conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Muisca-Dorada a las personas que se relaciona a continuación:

No	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA
1	CABALLERO MONSALVE	DORIS	51.859.556
2	GIRALDO GIRALDO	JOHN EDISON	80.843.337
3	ARISTIZABAL	ELKIN	80.230.366
4	CALDERÓN LOPEZ	PATRICIA	39.524.126
5	MONTES SALAZAR	LUIS FERNANDO	79.650.418
6	BARBOSA BERNAL	GIOVANNY	79.390.623
7	CAMELO SUAREZ	ONORIO	11.384.544
8	PINEDA SERNA	JUAN DIEGO	71.698.777
9	VALENCIA GÓMEZ	LUIS ALBERTO	79.445.595
10	FORERO	AMANDA	52.585.964
11	TOVAR CASTRO	MARIA AMPARO	52.882.822
12	PAMPLONA MONTES	LUIS ALBERTO	75.001.280
13	GIRALDO RAMIREZ	JOSE ALIRIO	70.691.093
14	GIRALDO RAMIREZ	JESUS MARIA	79.427.826
15	CUELLAR RIVERA	OSWALD DARIO	79.889.450
16	BAYON PARDO	EDUARDO	79.456.798
17	ESTUPIÑAN TORRES	YAMSEN ARMANDO	88.186.976
18	SALAZAR ZULUAGA	GILDARDO DE JESUS	70.692.467
19	RIVERA QUIROZ	GREGORIO JOSE	15.040.409

DECRETA

PRIMERO: conceder la medalla al mérito santafereño en el grado Muisca-Dorada a las personas que se relaciona a continuación:

No	APELLIDOS	NOMBRES	CEDULA
1	CABALLERO MONSALVE	DORIS	51.859.556
2	GIRALDO GIRALDO	JOHN EDISON	80.843.337
3	ARISTIZABAL	ELKIN	80.230.366
4	CALDERÓN LOPEZ	PATRICIA	39.524.126

"POR MEDIO DEL CUAL SE CONCEDE LA MEDALLA MÉRITO SANTAFEREÑO EN EL GRADO DE "MUISCA -DORADA" A CIUDADANOS DESTACADOS DE LA LOCALIDAD DE SANTA FE".

5	MONTES SALAZAR	LUIS FERNANDO	79.650.418
6	BARBOSA BERNAL	GIOVANNY	79.390.623
7	CAMELO SUAREZ	ONORIO	11.384.544
8	PINEDA SERNA	JUAN DIEGO	71.698.777
9	VALENCIA GÓMEZ	LUIS ALBERTO	79.445.595
10	FORERO	AMANDA	52.585.964
11	TOVAR CASTRO	MARIA AMPARO	52.882.822
12	PAMPLONA MONTES	LUIS ALBERTO	75.001.280
13	GIRALDO RAMIREZ	JOSE ALIRIO	70.691.093
14	GIRALDO RAMIREZ	JESUS MARIA	79.427.826
15	CUELLAR RIVERA	OSWALD DARIO	79.889.450
16	BAYON PARDO	EDUARDO	79.456.798
17	ESTUPIÑAN TORRES	YAMSEN ARMANDO	88.186.976
18	SALAZAR ZULUAGA	GILDARDO DE JESUS	70.692.467
19	RIVERA QUIROZ	GREGORIO JOSE	15.040.409

SEGUNDO: Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D.C., Localidad de Santa Fe a los días del mes de del año 2023.

DIEGO FERNANDO HERRERA ROJAS
Alcalde Local de Santa Fe. (E)

Elaboró / Lorena Riaño/ Abogada Área de Gestión jurídica Policiva
Revisó: Mauricio Alarcón - Abogado de Apoyo del área de Gestión Policiva y Jurídica
Revisó: Carlos Mario Cifuentes - Coordinador Gestión Policiva

DECRETO LOCAL Nº 24

(26 de septiembre de 2023)

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

EL ORDENADOR DE GASTO DE ANTONIO NARIÑO

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las que le confiere el Artículo 31 del Decreto 372 de 2010,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto 372 de 2010 del 30 de agosto de 2010, *"Por el cual se reglamenta el proceso presupuestal de los Fondos de Desarrollo Local F.D.L."* en su artículo 31, establece las Modificaciones Presupuestales e indica que *"Los traslados presupuestales dentro del mismo agregado se hará mediante Decreto expedido por el alcalde Local. Estos actos administrativos requerirán para su validez del concepto previo favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto".*

Que, el Decreto No. 192 de 2021 del 02 de junio de 2021, "Por medio del cual se reglamenta el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y se dictan otras disposiciones" en su artículo 10, establece las Modificaciones al anexo del decreto de liquidación e indica que *"Las modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación de los órganos y entidades que hacen parte del presupuesto anual, incluidos los organismos de control, y los Fondos de Desarrollo Local que no modifiquen en cada sección presupuestal el monto agregado de sus apropiaciones de funcionamiento, servicio de la deuda e inversión aprobados por el Concejo de Bogotá D.C. y las Juntas Administradoras Locales, se harán mediante resolución expedida por el representante de la entidad respectiva o por decreto del Alcalde Local. En el caso de los establecimientos públicos del Distrito estas modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación se harán por resolución o acuerdo de las Juntas o Consejos Directivos.*

Estos actos administrativos requieren para su validez del concepto previo y favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto. Si se trata de gastos de inversión se requerirá, además, del concepto favorable de la Secretaría Distrital de Planeación.

Alcaldía Local de Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195
www.antonionarino.gov.co

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 24

del 26 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

***Parágrafo**. Se exceptúan del concepto previo y favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto, las modificaciones en Gastos de Funcionamiento de los traslados presupuestales al interior de cada uno de los rubros que componen Factores constitutivos de salario, Contribuciones inherentes a la nómina, Remuneraciones no constitutivas de factor salarial siempre que correspondan al mismo tipo de vinculación, Honorarios, Activos Fijos, Materiales y suministros, Adquisición de servicios, FONPET, Obligaciones por Pagar (Adquisición de Bienes, Adquisición de Servicios y Otros Gastos Generales)."*

Que, mediante Decreto Local No. 14 de diciembre de 2022 "*Por el cual se liquida el Presupuesto de Anual de Ingresos y Gastos de la Alcaldía Local de Antonio Nariño, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023*", fijó el Presupuesto Anual de Ingresos y Gastos del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Que, si los montos proyectados para los proyectos de inversión directa son menores a los programados en la vigencia 2023, el Fondo de Desarrollo Local debe tramitar un traslado presupuestal para cubrir los proyectos de inversión con recurso faltante, observando el proceso señalado en el manual operativo presupuestal de los FDL, para tal fin.

Que, en consideración a lo expuesto, la Administración Local requiere efectuar el traslado presupuestal por valor de NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHENTA Y UN MIL CINCUENTA Y UN PESOS ($949.081.051).

Que, teniendo en cuenta la situación presupuestal actual del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño, se hace preciso adelantar un traslado presupuestal con el propósito de cubrir la necesidad de las erogaciones por concepto de Gastos de Inversión que demandan los proyectos de inversión, en particular, en los rubros de O23011605570000002198 "Acciones para el fortalecimiento institucional", O23011601210000002201 "Acciones de fomento y promoción de actividades artísticas, interculturales, culturales y/o patrimoniales", O23011601060000002193 "Acciones para las personas cuidadoras" y O23011601060000002191 "Acciones integrales para la productividad y el emprendimiento".

Que mediante oficio No. 2-2023-101904 del 12 de septiembre de 2023, la Secretaría Distrital de Planeación, emite concepto previo y favorable para el traslado presupuestal relacionado con los gastos de inversión.

Que mediante oficio No. 2023EE376038O1 del 26 de septiembre de 2023, la Dirección Distrital de Presupuesto, emite concepto de viabilidad considerando que el Fondo de Desarrollo Local efectuó los estudios técnicos, legales y financieros exigidos para realizar el ajuste presupuestal

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 24

del 26 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

mediante la cual se efectúa un traslado del agregado de Inversión de la vigencia 2023, por valor de NOVECIENTOS CUARENTA Y NUEVE MILLONES OCHENTA Y UN MIL CINCUENTA Y UN PESOS ($949.081.051)

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

Artículo 1º. – Efectúese un contra crédito al Presupuesto de Gastos de la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño conforme al siguiente detalle:

RUBRO	CONCEPTO	VALOR
O2	**GASTOS**	**$ 949.081.051**
O23	**INVERSIÓN**	**$ 949.081.051**
O2301	**DIRECTA**	**$ 949.081.051**
O230116	**Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la localidad de Antonio Nariño**	**$ 949.081.051**
O23011601	**Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política**	**$ 837.081.051**
O2306160101	**Subsidios y transferencias para la equidad**	**$ 694.112.135**
O23061601010000001851	Acciones de atención para la población vulnerable	$ 694.112.135
O2301160117	**Jóvenes con capacidades: proyecto de vida para la ciudadanía, la innovación y el trabajo del siglo XXI**	**$ 142.968.916**
O23011601170000002048	Acciones de promoción para la educación superior	$ 142.968.916
O23011602	**Cambiar nuestros hábitos de vida para reverdecer a Bogotá y adaptarnos y mitigar la crisis climática**	**$ 112.000.000**
O2301160233	**Más árboles y más y mejor espacio público**	**$ 112.000.000**
O23011602330000002206	Acciones ambientales para	$ 112.000.000

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 24

del 26 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

	reverdecer la localidad	
TOTAL, CONTRA CRÉDITOS		**$ 949.081.051**

Artículo 2º. – Efectúese un crédito al Presupuesto de Gastos de la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño conforme al siguiente detalle:

RUBRO	CONCEPTO	VALOR
O2	**GASTOS**	**$ 949.081.051**
O23	**INVERSIÓN**	**$ 949.081.051**
O2301	**DIRECTA**	**$ 949.081.051**
O230116	**Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la localidad de Antonio Nariño**	**$ 949.081.051**
O23011601	**Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política**	**$ 112.000.000**
O2301160106	**Sistema Distrital del Cuidado**	**$ 70.450.000**
O23011601060000002191	Acciones integrales para la productividad y el emprendimiento	$ 20.450.000
O23011601060000002193	Acciones para las personas cuidadoras	$ 50.000.000
O2301160121	**Creación y vida cotidiana: Apropiación ciudadana del arte, la cultura y el patrimonio, para la democracia cultural**	**$ 41.550.000**
O23011601210000002201	Acciones de fomento y promoción de actividades artísticas, interculturales, culturales y/o patrimoniales.	$ 41.550.000
O23011605	**Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente**	**$ 837.081.051**
O2301160557	**Gestión pública local**	**$ 837.081.051**
O23011605570000002198	Acciones de fortalecimiento institucional	$ 837.081.051
TOTAL, CRÉDITOS		**$ 949.081.051**

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 24

del 26 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Inversión del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

Artículo 3°. - Comunicación. Una vez expedido el presente Decreto, comuníquese inmediatamente el contenido de este a la Secretaría Distrital de Hacienda – Dirección Distrital de Presupuesto, para lo de su competencia.

Artículo 4°.- Publicación. Publíquese el presente Decreto en la Gaceta Distrital, de conformidad con el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011.

Artículo 5°. - Vigencia y Derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Se expide en Bogotá D.C. a los veintiséis (26) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

MANUEL CALDERON RAMIREZ
Ordenador de gasto Antonio Nariño
Decreto No. 373 del 24 de agosto del 2023

Proyecto: Karen Elizabeth Herrera. Profesional 219-15 (e) FDLAN
Proyecto: Lizeth Palacios Rueda. Profesional Contratista Líder Planeación FDLAN
Revisó: Ana Isabel Hortua Salcedo. Profesional Especializado 222-24 FDLAN
Revisó: Natalia Delgado Puentes. Profesional Contratista FDLAN
Revisó y Aprobó: Alexis Moreno Guzmán. Profesional Especializado Contratista Despacho FDLAN
Revisó y Aprobó: Juliana Andrea Pinillos - Profesional Especializado Contratista Despacho FDLAN

Alcaldía Local de Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195
www.antonionarino.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL Nº 25
(27 de septiembre de 2023)

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

EL ORDENADOR DE GASTO DE ANTONIO NARIÑO

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las que le confiere el Artículo 31 del Decreto 372 de 2010,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto 372 de 2010 del 30 de agosto de 2010, *"Por el cual se reglamenta el proceso presupuestal de los Fondos de Desarrollo Local F.D.L."* en su artículo 31, establece las Modificaciones Presupuestales e indica que *"Los traslados presupuestales dentro del mismo agregado se hará mediante Decreto expedido por el alcalde Local. Estos actos administrativos requerirán para su validez del concepto previo favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto".*

Que, el Decreto No. 192 de 2021 del 02 de junio de 2021, "Por medio del cual se reglamenta el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y se dictan otras disposiciones" en su artículo 10, establece las Modificaciones al anexo del decreto de liquidación e indica que *"Las modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación de los órganos y entidades que hacen parte del presupuesto anual, incluidos los organismos de control, y los Fondos de Desarrollo Local que no modifiquen en cada sección presupuestal el monto agregado de sus apropiaciones de funcionamiento, servicio de la deuda e inversión aprobados por el Concejo de Bogotá D.C. y las Juntas Administradoras Locales, se harán mediante resolución expedida por el representante de la entidad respectiva o por decreto del Alcalde Local. En el caso de los establecimientos públicos del Distrito estas modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación se harán por resolución o acuerdo de las Juntas o Consejos Directivos.*

Estos actos administrativos requieren para su validez del concepto previo y favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto. Si se trata de gastos de inversión se requerirá, además, del concepto favorable de la Secretaría Distrital de Planeación.

Alcaldía Local de Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195
www.antonionarino.gov.co

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 25

del 27 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

***Parágrafo**. Se exceptúan del concepto previo y favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto, las modificaciones en Gastos de Funcionamiento de los traslados presupuestales al interior de cada uno de los rubros que componen Factores constitutivos de salario, Contribuciones inherentes a la nómina, Remuneraciones no constitutivas de factor salarial siempre que correspondan al mismo tipo de vinculación, Honorarios, Activos Fijos, Materiales y suministros, Adquisición de servicios, FONPET, Obligaciones por Pagar (Adquisición de Bienes, Adquisición de Servicios y Otros Gastos Generales)."*

Que, mediante Decreto Local No. 14 de diciembre de 2022 "*Por el cual se liquida el Presupuesto de Anual de Ingresos y Gastos de la Alcaldía Local de Antonio Nariño, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023*", fijó el Presupuesto Anual de Ingresos y Gastos del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Que, el ordenador de gasto de Antonio Nariño solicitó a la Profesional de Presupuesto adelantar las gestiones pertinentes para realizar el traslado presupuestal al nivel de "O21202020080585250 Servicios de protección (guardas de seguridad)".

Que, Para el rubro O21201010030301 Máquinas para oficina y contabilidad, y sus partes y accesorios, se tiene un recurso de $ 40.000.000, a la fecha no se ha comprometido el recurso y se encuentra disponible para poder ser traslado.

Que, para el rubro O2120201003083899998 Artículos n.c.p. para escritorio y oficina, se tiene un recurso de $ 20.000.000, a la fecha no se ha comprometido el recurso y se encuentra disponible para poder ser traslado.

Que, en consideración a lo expuesto, la Administración Local requiere efectuar el traslado presupuestal por valor de SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 60.000.000).

Que, teniendo en cuenta la situación presupuestal actual del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño, se hace preciso adelantar un traslado presupuestal con el propósito de cubrir la necesidad de las erogaciones por concepto de Gastos de Funcionamiento de "O21202020080585250 Servicios de protección (guardas de seguridad)".

Que, para el rubro de "O21202020080585250 Servicios de protección (guardas de seguridad)", no se cuenta con recurso por lo cual, se requiere un proceso de adición para cubrir el aseguramiento de los bienes de la alcaldía local de Antonio Nariño.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 25

del 27 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

Que mediante oficio No. 2023EE376817O1 del 26 de septiembre de 2023, la Dirección Distrital de Presupuesto, emite concepto de viabilidad considerando que el Fondo de Desarrollo Local efectuó los estudios técnicos, legales y financieros exigidos para realizar el ajuste presupuestal mediante la cual se efectúa un traslado del agregado de Funcionamiento de la vigencia 2023, por valor de SESENTA MILLONES DE PESOS M/CTE ($ 60.000.000).

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. – Efectúese un contra crédito al Presupuesto de Gastos de la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño conforme al siguiente detalle:

O2	**GASTOS**	**$ 60.000.000**
O21	**FUNCIONAMIENTO**	**$ 60.000.000**
O212	**Adquisición de bienes y servicios**	**$ 40.000.000**
O21201	**Adquisición de activos no financieros**	**$ 40.000.000**
O2120101	**Activos fijos**	**$ 40.000.000**
O2120101003	**Maquinaria y equipo**	**$ 40.000.000**
O212010100303	**Maquinaria de oficina, contabilidad e informática**	**$ 40.000.000**
O21201010030301	Máquinas para oficina y contabilidad, y sus partes y accesorios	$ 40.000.000
O21202	**Adquisiciones diferentes de activos**	**$ 20.000.000**
O2120201	**Materiales y suministros**	**$ 20.000.000**
O2120201003	**Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)**	**$ 20.000.000**
O212020100308	**Muebles; otros bienes transportables n.c.p.**	**$ 20.000.000**
O21202010030838999998	Artículos n.c.p. para escritorio y oficina	$ 20.000.000
	TOTAL, CONTRACREDITOS	**$ 60.000.000**

Artículo 2°. – Efectúese un crédito al Presupuesto de Gastos de la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño conforme al siguiente detalle:

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 25

del 27 de septiembre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

O2	**GASTOS**	**$ 60.000.000**
O21	**FUNCIONAMIENTO**	**$ 60.000.000**
O212	**Adquisición de bienes y servicios**	**$ 60.000.000**
O21202	**Adquisiciones diferentes de activos**	**$ 60.000.000**
O2120202008	**Servicios prestados a las empresas y servicios de producción**	**$ 60.000.000**
O212020200805	**Servicios de soporte**	**$ 60.000.000**
O21202020080585250	Servicios de protección (guardas de seguridad)	$ 60.000.000
	TOTAL, CONTRACREDITOS	**$ 60.000.000**

Artículo 3°. - Comunicación. Una vez expedido el presente Decreto, comuníquese inmediatamente el contenido de este a la Secretaría Distrital de Hacienda – Dirección Distrital de Presupuesto, para lo de su competencia.

Artículo 4°.- Publicación. Publíquese el presente Decreto en la Gaceta Distrital, de conformidad con el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011.

Artículo 5°. - Vigencia y Derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Se expide en Bogotá D.C. a los veintisiete (27) días del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023).

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

MANUEL CALDERON RAMIREZ
Ordenador de Gasto Antonio Nariño
Decreto No. 373 del 24 de agosto del 2023

Proyecto: Karen Elizabeth Herrera. Profesional 219-15 (e) FDLAN
Revisó: Natalia Delgado Puentes. Profesional Contratista FDLAN
Revisó: Ana Isabel Hortua. Profesional Especializado 222-24 FDLAN
Revisó y Aprobó: Juliana Andrea Pinillos - Profesional Especializado Contratista Despacho FDLAN
Revisó y Aprobó: Alexis Moreno Guzmán - Profesional Especializado Contratista Despacho FDLAN

Alcaldía Local de Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195
www.antonionarino.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL Nº 26
(20 de octubre de 2023)

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

EL ORDENADOR DE GASTO DE ANTONIO NARIÑO

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las que le confiere el Artículo 31 del Decreto 372 de 2010,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto 372 de 2010 del 30 de agosto de 2010, *"Por el cual se reglamenta el proceso presupuestal de los Fondos de Desarrollo Local F.D.L."* en su artículo 31, establece las Modificaciones Presupuestales e indica que *"Los traslados presupuestales dentro del mismo agregado se hará mediante Decreto expedido por el alcalde Local. Estos actos administrativos requerirán para su validez del concepto previo favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto".*

Que, el Decreto No. 192 de 2021 del 02 de junio de 2021, "Por medio del cual se reglamenta el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y se dictan otras disposiciones" en su artículo 10, establece las Modificaciones al anexo del decreto de liquidación e indica que *"Las modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación de los órganos y entidades que hacen parte del presupuesto anual, incluidos los organismos de control, y los Fondos de Desarrollo Local que no modifiquen en cada sección presupuestal el monto agregado de sus apropiaciones de funcionamiento, servicio de la deuda e inversión aprobados por el Concejo de Bogotá D.C. y las Juntas Administradoras Locales, se harán mediante resolución expedida por el representante de la entidad respectiva o por decreto del Alcalde Local. En el caso de los establecimientos públicos del Distrito estas modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación se harán por resolución o acuerdo de las Juntas o Consejos Directivos.*

Estos actos administrativos requieren para su validez del concepto previo y favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto. Si se trata de gastos de inversión se requerirá, además, del concepto favorable de la Secretaría Distrital de Planeación.

***Parágrafo**. Se exceptúan del concepto previo y favorable de la Secretaría*

Alcaldía Local de Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195
www.antonionarino.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 26

del 20 de octubre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto, las modificaciones en Gastos de Funcionamiento de los traslados presupuestales al interior de cada uno de los rubros que componen Factores constitutivos de salario, Contribuciones inherentes a la nómina, Remuneraciones no constitutivas de factor salarial siempre que correspondan al mismo tipo de vinculación, Honorarios, Activos Fijos, Materiales y suministros, Adquisición de servicios, FONPET, Obligaciones por Pagar (Adquisición de Bienes, Adquisición de Servicios y Otros Gastos Generales)."

Que, mediante Decreto Local No. 14 de diciembre de 2022 "*Por el cual se liquida el Presupuesto de Anual de Ingresos y Gastos de la Alcaldía Local de Antonio Nariño, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023*", fijó el Presupuesto Anual de Ingresos y Gastos del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Que, el ordenador de gasto de Antonio Nariño solicitó a la Profesional de Presupuesto adelantar las gestiones pertinentes para realizar el traslado presupuestal al nivel de "O21202020080585250 Servicios de protección (guardas de seguridad)".

Que, para el rubro O21202020080787110O2 denominado "Servicio de mantenimiento y reparación de depósito", se tiene contemplado un recurso de $ 20.000.000, a la fecha no se ha comprometido recurso alguno y se encuentra disponible.

Que, en consideración a lo expuesto, la Administración Local requiere a efectuar el traslado presupuestal por valor de VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE $20.000.000.

Que, teniendo en cuenta la situación presupuestal actual del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño, se hace preciso adelantar un traslado presupuestal con el propósito de cubrir la necesidad de las erogaciones por concepto de Gastos de Funcionamiento de "O21202020080585250 Servicios de protección (guardas de seguridad)".

Que, para el rubro "O21202020080585250 Servicios de protección (guardas de seguridad)". No se cuenta con recurso suficiente, por lo cual, se requiere un proceso de adición para cubrir aseguramiento de los bienes de la Alcaldía Local de Antonio Nariño.

Que, es viable el traslado de los recursos en mención, toda vez que luego de identificar los rubros de funcionamiento se priorizo el rubro de O21202020080585250 "Servicios de protección (guardas de seguridad)", con el fin de salvaguardar a los empleados, los bienes, servicio que es imprescindible en una entidad pública, considerando que el Fondo de Desarrollo Local efectuó los estudios técnicos, legales y financieros exigidos para realizar el ajuste presupuestal mediante la

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 26

del 20 de octubre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

cual se efectúa traslado del agregado de Funcionamiento de la vigencia 2023, por valor de VEINTE MILLONES DE PESOS M/CTE $20.000.000.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

Artículo 1°. – Efectúese un contra crédito al Presupuesto de Gastos de la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño conforme al siguiente detalle:

O2	**GASTOS**	**$ 20.000.000**
O21	**FUNCIONAMIENTO**	**$ 20.000.000**
O212	**Adquisición de bienes y servicios**	**$ 20.000.000**
O21202	**Adquisiciones diferentes de activos**	**$ 20.000.000**
O2120202008	**Servicios prestados a las empresas y servicios de producción**	**$ 20.000.000**
O21202020080787	**Servicio de mantenimiento y reparación**	**$ 20.000.000**
O21202020080787 11002	Servicio de mantenimiento y reparación de depósito	$ 20.000.000
	TOTAL, CONTRACREDITOS	**$ 20.000.000**

Artículo 2°. – Efectúese un crédito al Presupuesto de Gastos de la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño conforme al siguiente detalle:

O2	**GASTOS**	**$ 20.000.000**
O21	**FUNCIONAMIENTO**	**$ 20.000.000**
O212	**Adquisición de bienes y servicios**	**$ 20.000.000**
O21202	**Adquisiciones diferentes de activos**	**$ 20.000.000**
O2120202008	**Servicios prestados a las empresas y servicios de producción**	**$ 20.000.000**
O212020200805	**Servicios de soporte**	**$ 20.000.000**
O21202020080585250	Servicios de protección (guardas de seguridad)	$ 20.000.000

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 26

del 20 de octubre de 2023

"Por medio del cual se efectúa un Traslado Presupuestal en el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño para la vigencia fiscal 2023".

	TOTAL, CONTRACREDITOS	$ 20.000.000

Artículo 3°. - Comunicación. Una vez expedido el presente Decreto, comuníquese inmediatamente el contenido de este a la Secretaría Distrital de Hacienda – Dirección Distrital de Presupuesto, para lo de su competencia.

Artículo 4º.- Publicación. Publíquese el presente Decreto en la Gaceta Distrital, de conformidad con el artículo 65 de la Ley 1437 de 2011.

Artículo 5°. - Vigencia y Derogatorias. El presente Decreto rige a partir de la fecha de su publicación.

Se expide en Bogotá D.C. a los veinte (20) días del mes de octubre de dos mil veintitrés (2023).

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

MANUEL CALDERON RAMIREZ
Ordenador de gasto

Proyectó: Nubia Yolanda Herrera Torres – Profesional Universitario Cod 219-15 FDLAN
Proyectó: Lizeth Palacios Rueda. Profesional Contratista Líder Planeación FDLAN
Revisó: Ana Isabel Hortua Salcedo. Profesional Especializado 222-24 FDLAN
Revisó: Natalia Delgado Puentes. Profesional Contratista FDLAN
Revisó y Aprobó: Alexis Moreno Guzmán. Profesional Especializado Contratista Despacho FDLAN
Revisó y Aprobó: Juliana Andrea Pinillos - Profesional Especializado Contratista Despacho FDLAN

Alcaldía Local de Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195
www.antonionarino.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL Nº 27
(10 de noviembre de 2023)

"Por medio del cual se convoca a sesiones extraordinarias a la Junta Administradora Local de Antonio Nariño para el periodo comprendido entre el once (11) al quince (15) de noviembre de 2023, inclusive"

EL ALCALDE LOCAL DE ANTONIO NARIÑO (E),

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas en el artículo 71 del Decreto Ley 1421 de 1993, artículo 50 del Acuerdo Local 02 de 2018 y,

CONSIDERANDO

Que el Artículo 71 del Decreto Ley 1421 de 1993 establece que las Juntas Administradoras Locales se reunirán, ordinariamente, por derecho propio, cuatro veces al año, así: el primero (1°) de marzo, el primero (1°) de junio, el primero (1°) de septiembre y el primero (1°) de diciembre. Cada vez las sesiones durarán treinta (30) días prorrogables, a juicio de la misma Junta hasta por cinco (5) días más.

Que el inciso segundo de la misma disposición prevé que los ediles se reunirán extraordinariamente por convocatoria que les haga el respectivo alcalde; en cuyo caso sesionarán por el término que señale el alcalde local, ocupándose únicamente de los asuntos que se sometan a su consideración.

Que, corresponde a la Junta Administradora Local aprobar en primer y segundo debate los proyectos de Acuerdo Local de conformidad con las facultades que para el efecto le confieren los artículos 75,76, 77 y 78 del Decreto Ley 1421 de 1993 y el Acuerdo Local 02 de 2018 *"Por el cual se modifica el Reglamento Interno de la Junta Administradora Local de Antonio Nariño".*

Que el 13 de septiembre de 2023 a través de radicado No. 2023-652-021165-1 esta administración local presentó ante la Junta Administradora Local de Antonio Nariño el proyecto de acuerdo local *"Por medio del cual se modifica el acuerdo local 01 de 2014, Consejo Local de Paz de la Localidad de Antonio Nariño y se dictan otras disposiciones*" con el fin de que, de conformidad con el artículo 105 del Acuerdo Local 02 de 2018, la corporación surtiera el trámite correspondiente para su sanción.

Que mediante oficio 202315EN0224 del 9 de noviembre de 2023, la Edilesa Daniela Villamil Arteaga presidenta de la Junta Administradora Local, solicitó a esta administración local, convocar a la Junta Administradora Local a sesión extraordinaria en atención a lo señalado en el numeral 17 del artículo

Alcaldía local Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

24 del Acuerdo Local 02 de 2018, con el fin de continuar con la discusión y aprobación del proyecto de acuerdo presentado por la administración.

Que, en atención a lo anterior, se hace necesario convocar a la Junta Administradora Local de Antonio Nariño a sesiones extraordinarias con el fin de que se ocupe de manera exclusiva para el análisis, estudio y discusión correspondiente para la sanción del proyecto de acuerdo local *"Por medio del cual se modifica el acuerdo local 01 de 2014, Consejo Local de Paz de la Localidad de Antonio Nariño y se dictan otras disposiciones"*, de conformidad a las anteriores consideraciones.

Que, en mérito de lo expuesto,

DECRETA:

ARTÍCULO PRIMERO: Convocar a la Junta Administradora Local de Antonio Nariño a sesiones extraordinarias para el periodo comprendido entre el once (11) al quince (15) de noviembre de 2023, con el objeto de analizar, estudiar, discutir y decidir sobre la aprobación del proyecto de acuerdo local *"Por medio del cual se modifica el acuerdo local 01 de 2014, Consejo Local de Paz de la Localidad de Antonio Nariño y se dictan otras disposiciones"*.

ARTÍCULO SEGUNDO: Durante el término de convocatoria a sesiones extraordinarias la Junta Administradora Local de Antonio Nariño solamente se podrá ocupar de los asuntos que se someten a consideración mediante el presente Decreto Local.

ARTÍCULO TERCERO: El presente Decreto Local rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D.C., a los diez (10) días del mes de noviembre del año 2023.

MANUEL CALDERÓN RAMÍREZ
Alcalde Local Antonio Nariño (E)

Proyectó: Natalia Delgado Puentes- Profesional FDLAN
Revisó/Aprobó: Leiver Alexis Moreno- Profesional Especializado Despacho FDLAN

Alcaldía local Antonio Nariño
Calle 17 Sur No. 18 – 49
Código Postal: 111411
Tel. 4432490
Información Línea 195

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL Nº 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

ALCALDE LOCAL DE FONTIBÓN

En ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y en especial las que confiere al artículo 36 del Decreto 372 de 2010,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 31 del Decreto 372 del 30 de agosto de 2010, estipula sobre los **Modificaciones Presupuestales:**

"Cuando fuere necesario aumentar o disminuir la cuantía de las apropiaciones, cancelar las aprobadas o establecer otras nuevas, podrán hacerse las correspondientes modificaciones al presupuesto mediante traslados, créditos adicionales, reducciones y suspensión temporal de apropiaciones, según lo siguiente:

Traslado Presupuestal: Es la modificación que disminuye el monto de una apropiación para aumentar, en la misma cuantía, la de otra del mismo agregado presupuestal o entre agregados presupuestales aprobados por la JAL. (…)". Los traslados presupuestales dentro del mismo agregado se harán mediante Decreto expedido por el Alcalde Local. Estos actos administrativos requerirán para su validez del concepto previo favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto. (…)". La disponibilidad de las apropiaciones para efectuar los traslados presupuestales será certificada por el responsable de Presupuesto del respectivo F.D.L.

Que mediante el Decreto 571 del 14 de diciembre de 2022, se expidió el Presupuesto Anual de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de Bogotá, Distrito Capital, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año 2023.

Que el artículo 10 del Decreto 192 de 2021 "Por medio del cual se reglamenta el Estatuto Orgánico del Presupuesto Distrital y se dictan otras disposiciones" estipula que las modificaciones al anexo del Decreto de Liquidación de los órganos y entidades que hacen parte del presupuesto anual, incluidos los organismos de control, y los Fondos de Desarrollo Local que no modifiquen en cada sección presupuestal el monto agregado de sus apropiaciones de funcionamiento, servicio de la deuda e inversión aprobados por el Concejo de Bogotá D.C. y las Juntas Administradoras Locales, se harán mediante resolución expedida por el representante de la entidad respectiva o por decreto del Alcalde Local.

Que la Resolución No. SHD-000191 del 22 de septiembre de 2017 "Por medio de la cual se adopta y consolida el Manual de Programación, Ejecución y Cierre Presupuestal del Distrito Capital", expedida por la Secretaría Distrital

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

de Hacienda, define el procedimiento para efectuar un traslado presupuestal al interior de los agregados presupuestales y establece que los efectúa el Alcalde Local mediante Decreto, previo concepto favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda - Dirección Distrital de Presupuesto y de la Secretaría Distrital de Planeación cuando se trate de proyectos de inversión.

Que de acuerdo con el parágrafo único del artículo 10° del Decreto No. 192 del 02 de junio de 2021, expedido por la Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C., se modificó el procedimiento para los traslados presupuestales de las entidades que componen el Presupuesto Anual y los Fondos de Desarrollo Local, exceptuando del concepto previo y favorable de la Secretaría Distrital de Hacienda – Dirección Distrital de Presupuesto, las modificaciones en Gastos de Funcionamiento de los traslados presupuestales al interior de cada uno de los rubros que componen, siempre que correspondan al mismo tipo de vinculación al quinto nivel establecida en el Catálogo de Clasificación Presupuestal del Distrito.

Que analizado el Presupuesto de Gastos de Funcionamiento del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón de la vigencia fiscal 2023, se requiere efectuar un traslado presupuestal al interior de este.

Al revisar la ejecución con corte a 19 de octubre de 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón y en cumplimiento de las metas del Plan Anual de Adquisiciones se evidenció que:

El concepto de gasto ***O2120201003033331101 Gasolina motor corriente,*** presenta ejecución del 0% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$20.000.000**
El concepto de gasto ***O2120201003033336103 Diésel oil ACPM (fuel gas gasoil marine gas),*** presenta ejecución del 0% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$23.398.000**
El concepto de gasto ***O2120201003053544203 Mezclas químicas para extintores,*** presenta ejecución del 7% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$5.372.630**
El concepto de gasto ***O2120202005040654632 Servicios de instalación de ventilación y aire acondicionado,*** presenta ejecución del 92% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$334.445**
El concepto de gasto ***O2120202005040754790 Otros servicios de terminación y acabado de edificios,*** presenta ejecución del 36% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$12.784.993**
El concepto de gasto ***O21202020060363399 Otros servicios de suministro de comidas,*** presenta

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

ejecución del 0% y un saldo disponible de apropiación por la suma **de $25.738.191**
El concepto de gasto ***O21202020060868021 Servicios locales de mensajería nacional,*** presenta ejecución del 0% y un saldo disponible de apropiación por la suma **de $15.000.000**
El concepto de gasto ***O21202020080484190 Otros servicios de telecomunicaciones,*** presenta ejecución del 45% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$11.628.100**
El concepto de gasto ***O21202020080585951 Servicios de copia y reproducción,*** presenta ejecución del 69% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$17.487.983**
El concepto de gasto ***O21202020080686330 Servicios de distribución de agua por tubería (a comisión o por contrato),*** presenta ejecución del 35% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$30.000.000**
El concepto de gasto ***O2120202008078715299 Otros servicios de mantenimiento y reparación de maquinaria y aparatos eléctricos n.c.p.,*** presenta ejecución del 50% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$15.184.699**
El concepto de gasto ***O2120202008078715701 Servicio de mantenimiento y reparación de ascensor,*** presenta ejecución del 85% y un saldo disponible de apropiación por la suma de **$12.389.244**

Que, la Administración Local en cumplimiento a la Resolución 533 de 2015 y sus modificaciones, por la cual incorpora, como parte integrante del Régimen de Contabilidad Pública, el Marco Normativo para Entidades de Gobierno, el cual está conformado por: el Marco Conceptual para la Preparación y Presentación de Información Financiera; las Normas para el Reconocimiento, Medición, Revelación y Presentación de los Hechos Económicos; los Procedimientos Contables; las Guías de Aplicación; el Catálogo General de Cuentas; y la Doctrina Contable Pública, requiere realizar la cntratación del proceso para realizar la toma física y medición posterior (avalúos técnicos, deterioro, modificación de vidas útiles, valorizaciones,) de inventarios de bienes muebles e inmuebles de propiedad del fondo de desarrollo local de fontibón, por lo anterior se requiere aumentar la apropiación en el conceptos de gasto ***O21202020080383939 Otros servicios de consultoría científica y técnica,*** por valor de **$37.630.680**

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

Que, la Administración Local requiere para el buen funcionamiento de sus sedes administrativas y para el cuidado de sus bienes muebles, implementar un sistema de control de acceso peatonal en la sede de las inspecciones de policía, ubicada en la Calle 18 No 99 – 02 y en la sede Principal, ubicada en la Cra 99 No 19 – 43 (acceso peatonal y vehicular) con el fin de propender por el cuidado de los funcionarios y contratistas; así como manejar estadísticas de seguimiento, control y seguridad de los diferentes espacios y elementos que componen el inventario del Fondo de Desarrollo Local, por lo anterior, se requiere crear la apropiación en los siguientes conceptos de gasto así:
O21201010030603 Instrumentos ópticos y equipo fotográfico; partes, piezas y accesorios, por valor de **$1.197.933**
O21202010030232197O1 Etiquetas en blanco, por valor de **$2.046.800**
O21201010030507 Tarjetas con bandas magnéticas o plaquetas (chip), por valor de **$29.583.400**
O2120101004010106 Partes y piezas de muebles, por valor de **$31.991.167**
O21202020050406546999 Otros servicios de instalación n.c.p., por valor de **$36.661.520**

Y requiere aumentar la apropiación en los siguientes conceptos de gasto así:
O21201010030406 Otro equipo eléctrico y sus partes y piezas, por valor de **$4.274.083**
O21201010030602 Instrumentos y aparatos de medición, verificación, análisis, de navegación y para otros fines (excepto instrumentos ópticos); instrumentos de control de procesos industriales, sus partes, piezas y accesorios, por valor de **$ 287.583**
O2120101004010102 Muebles del tipo utilizado en la oficina, por valor de **$626.733**
O21202020080383143 Software originales, por valor de **$3.390.286**

Que, la Administración Local requiere garantizar el pago de los servicios públicos del inmueble CASA DE CULTURA DE FONTIBÓN "CACIQUE HYNTIBA", el cual fue entregado a la Alcaldía Local de Fontibón mediante Acta número 210-03 del 28/10/2003 la cual se encuentra vigente a la fecha.", por lo anterior se requiere aumentar la apropiación en los conceptos de gasto
O21202020080686312 Servicios de distribución de electricidad (a comisión o por contrato) por

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

valor de **$30.000.000**
O21202020090494239 Servicios generales de recolección de otros desechos por valor de $**11.628.100**

Que la Administración para efectos de llevar a cabo la ejecución al interior de Gastos de Funcionamiento, requiere efectuar un traslado entre conceptos de gastos por la suma de **CIENTO OCHENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS ($189.318.285)** ***M/CTE.***

Que la Dirección Distrital de Presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda, emitió concepto técnico favorable para realizar un traslado al interior del Presupuesto de Gastos de Funcionamiento de la vigencia fiscal 2023, por valor de **CIENTO OCHENTA Y NUEVE MILLONES TRESCIENTOS DIECIOCHO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y CINCO PESOS ($189.318.285)** ***M/CTE.,*** mediante comunicación N° 2023EE442540O1, del 10 de noviembre de 2023.

En mérito de lo anteriormente expuesto, el alcalde Local de Fontibón,

DECRETA:

PRIMERO: Efectúense los siguientes contracréditos al Presupuesto Anual de Gastos e Inversiones en la vigencia 2023 correspondiente al Fondo de Desarrollo Local de Fontibón, conforme al siguiente detalle:

CODIGO	CONCEPTO	VALOR
O2	Gastos	$ 189.318.285

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

O21	**Funcionamiento**	**$ 189.318.285**
O212	**Adquisición de bienes y servicios**	**$ 189.318.285**
O21202	**Adquisición diferente de activos**	**$ 189.318.285**
O2120201	**Materiales y suministros**	**$ 48.770.630**
O2120201003	**Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)**	**$ 48.770.630**
O212020100303	**Productos de hornos de coque; productos de refinación de petróleo y combustible nuclear**	**$ 43.398.000**
O21202010030333331101	**Gasolina motor corriente**	**$ 20.000.000**
O21202010030333336103	**Diésel oil ACPM (fuel gas gasoil marine gas)**	**$ 23.398.000**
O212020100305	**Otros productos químicos; fibras artificiales (o fibras industriales hechas por el hombre)**	**$ 5.372.630**
O21202010030535442O3	**Mezclas químicas para extintores**	**$ 5.372.630**
O2120202	**Adquisición de servicios**	**$ 140.547.655**
O2120202005	**Servicios de la construcción**	**$ 13.119.438**
O212020200504	**Servicios de construcción**	**$ 13.119.438**
O21202020050406	**Servicios de instalaciones**	**$ 334.445**
O21202020050406546 32	**Servicios de instalación de ventilación y aire acondicionado**	**$ 334.445**
O21202020050407	**Servicios de terminación y acabado de edificios**	**$ 12.784.993**
O21202020050407547 90	**Otros servicios de terminación y acabado de edificios**	**$ 12.784.993**
O2120202006	**Servicios de alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua**	**$ 40.738.191**

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

O212020200603	**Alojamiento; servicios de suministros de comidas y bebidas**	**$**	**25.738.191**
O21202020060363399	**Otros servicios de suministro de comidas**	**$**	**25.738.191**
O212020200608	**Servicios postales y de mensajería**	**$**	**15.000.000**
O21202020060868021	**Servicios locales de mensajería nacional**	**$**	**15.000.000**
O2120202008	**Servicios prestados a las empresas y servicios de producción**	**$**	**86.690.026**
O212020200804	**Servicios de telecomunicaciones, transmisión y suministro de información**	**$**	**11.628.100**
O21202020080484190	**Otros servicios de telecomunicaciones**	**$**	**11.628.100**
O212020200805	**Servicios de soporte**	**$**	**17.487.983**
O21202020080585951	**Servicios de copia y reproducción**	**$**	**17.487.983**
O212020200806	**Servicios de apoyo y de operación para la agricultura, la caza, la silvicultura, la pesca, la minería y los servicios públicos**	**$**	**30.000.000**
O21202020080686330	**Servicios de distribución de agua por tubería (a comisión o por contrato)**	**$**	**30.000.000**
O212020200807	**Servicios de mantenimiento, reparación e instalación (excepto servicios de construcción)**	**$**	**27.573.943**
O21202020080787152 99	**Otros servicios de mantenimiento y reparación de maquinaria y aparatos eléctricos n.c.p.**	**$**	**15.184.699**
O21202020080787157 01	**Servicio de mantenimiento y reparación de ascensor**	**$**	**12.389.244**

SEGUNDO: Efectúense los siguientes créditos al Presupuesto Anual de Gastos e Inversiones en la vigencia 2023 del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón, conforme al siguiente detalle:

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

CODIGO	CONCEPTO	VALOR
O2	Gastos	$ 189.318.285
O21	Funcionamiento	$ 189.318.285
O212	Adquisición de bienes y servicios	$ 189.318.285
O21201	Adquisición de activos no financieros	$ 67.960.899
O2120101	Activos fijos	$ 67.960.899
O2120101003	Maquinaria y equipo	$ 35.342.999
O212010100304	Maquinaria y aparatos eléctricos	$ 4.274.083
O21201010030406	Otro equipo eléctrico y sus partes y piezas	$ 4.274.083
O212010100305	Equipo y aparatos de radio, televisión y comunicaciones	$ 29.583.400
O21201010030507	Tarjetas con bandas magnéticas o plaquetas (chip)	$ 29.583.400
O212010100306	Aparatos médicos, instrumentos ópticos y de precisión, relojes	$ 1.485.516
O21201010030602	Instrumentos y aparatos de medición, verificación, análisis, de navegación y para otros fines (excepto instrumentos ópticos); instrumentos de control de procesos industriales, sus partes, piezas y accesorios	$ 287.583
O21201010030603	Instrumentos ópticos y equipo fotográfico; partes, piezas y accesorios	$ 1.197.933
O2120101004	Activos fijos no clasificados como maquinaria y equipo	$ 32.617.900
O212010100401	Muebles, instrumentos musicales, artículos de deporte y antigüedades	$ 32.617.900

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

O21201010040101	**Muebles**	**$**	**32.617.900**
O2120101004010102	**Muebles del tipo utilizado en la oficina**	**$**	**626.733**
O2120101004010106	**Partes y piezas de muebles**	**$**	**31.991.167**
O21202	**Adquisiciones diferentes de activos**	**$**	**121.357.386**
O2120201	**Materiales y suministros**	**$**	**2.046.800**
O2120201003	**Otros bienes transportables (excepto productos metálicos, maquinaria y equipo)**	**$**	**2.046.800**
O212020100302	**Pasta o pulpa, papel y productos de papel; impresos y artículos similares**	**$**	**2.046.800**
O2120201003023219701	**Etiquetas en blanco**	**$**	**2.046.800**
O2120202	**Adquisición de servicios**	**$**	**119.310.586**
O2120202005	**Servicios de la construcción**	**$**	**36.661.520**
O212020200504	**Servicios de construcción**	**$**	**36.661.520**
O21202020050406	**Servicios de instalaciones**	**$**	**36.661.520**
O2120202005040654699	**Otros servicios de instalación n.c.p**	**$**	**36.661.520**
O2120202008	**Servicios prestados a las empresas y servicios de producción**	**$**	**71.020.966**
O212020200803	**Servicios profesionales, científicos y técnicos (excepto los servicios de investigación, urbanismo, jurídicos y de contabilidad)**	**$**	**41.020.966**
O21202020080383143	**Software originales**	**$**	**3.390.286**
O21202020080383939	**Otros servicios de consultoría científica y técnica**	**$**	**37.630.680**
O212020200806	**Servicios de apoyo y de operación para la agricultura, la caza, la silvicultura, la pesca, la minería y los servicios públicos**	**$**	**30.000.000**
O21202020080686312	**Servicios de distribución de electricidad (a comisión o por contrato)**	**$**	**30.000.000**

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ | SECRETARÍA DE GOBIERNO

DECRETO LOCAL No. 17
(10 de noviembre de 2023)

"POR MEDIO DEL CUAL SE EFECTÚA UNA MODIFICACIÓN PRESUPUESTAL EN EL PRESUPUESTO ANUAL DE GASTOS DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN, PARA LA VIGENCIA FISCAL 2023".

O2120202009	**Servicios para la comunidad, sociales y personales**	**$**	**11.628.100**
O212020200904	**Servicios de alcantarillado, recolección, tratamiento y disposición de desechos y otros servicios de saneamiento ambiental**	**$**	**11.628.100**
O21202020090494239	**Servicios generales de recolección de otros desechos**	**$**	**11.628.100**

TERCERO: El presente Decreto Local rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÌQUESE Y CÙMPLASE

Se expide en Bogotá D.C. a los diez (10) días del mes de noviembre de dos mil veintitrés (2023).

DIEGO ALEJANDRO MALDONADO ROLDÁN
Alcalde Local de Fontibón (E)

Proyectó: Martha Lucía Vega Ramírez CPS.248-2023
Revisó: Sebastian Alexander Ruiz Fierro CPS.096-2023
Joanna Patricia González P – Presupuesto
Aprobó: Diego Oviedo CPS.080-2023

Alcaldía Local de Fontibón
Cra. 99 # 19 - 43
Código Postal: 110921
Tel. 2670114
Información Línea 195
www.fontibon.gov.co

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.