

co	Año de acuerdo	Tema	Subtema	# punto del pliego	Sign. Organización Sindical?	COMPROMISO	Responsable de la coordinación y ejecución de las tareas	Proceso - Subproceso Responsable	Cargos encargados de la ejecución de las actividades para garantizar el cumplimiento	Responsable Directivo o Coordinador	Actividades principales para la gestión del punto	Compromiso recurrente	Porcentaje Cumplido general y/o último vigente	Porcentaje Ejecutado 2022	Porcentaje Ejecutado 2023	Observaciones (Relación de las gestiones adelantadas)	Evidencias	Acto administrativo expedido	Reporte
1	2019	Derechos laborales y condiciones del empleo	Incentivos			ACUERDO sobre convenio ICETEX para hijos. El Consejo de Bogotá, D.C., a través del Fondo Común de la Secretaría Distrital de Hacienda, garantizará el convenio interadministrativo celebrado con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior- ICETEX en cumplimiento de los Acuerdos Laborales de los años 2013 y 2016, en las mismas condiciones que se le viene desarrollando. Parágrafo: Para la vigencia 2020 se realizarán las acciones necesarias para hacerlo extensivo a los hijos de los funcionarios del Consejo de Bogotá, teniendo prioridad para acceder al beneficio, los funcionarios y sus familiares en caso de no cumplimentarse todos los requisitos de la respectiva vigencia, estos serán destinados a financiar el estudio de sus hijos. El Comité Operativo realizará las convocatorias conjuntas en los meses de abril y de octubre de cada año con el propósito de garantizar su ejecución.	Recursos para renovar fondo según convocatoria	Dirección Financiera Dirección Administrativa	Equipofórmico de TH - Capacitación		Se gestionó al ampliar el convenio a los hijos pero por condiciones del ICETEX se determinó que el convenio para hijos de los funcionarios debía suscribirse por aparte. Este Punto fue reformulado y aprobado en el acuerdo sindical del 2022 para su cumplimiento.	SI	100%	100%	100%		Mesa Directiva		
2	2019	Seguridad y salud en el trabajo	Riesgos laborales			ACUERDO sobre seguridad laboral. La Mesa Directiva del Consejo de Bogotá, tomará las medidas necesarias para instalar pasamanos o elementos de seguridad en las escaleras internas y de acceso a la Corporación para apoyar el desplazamiento de todos los personas que se movilizan en la Sede principal del Consejo, de conformidad con la reglamentación existente sobre la materia.	Recursos Físicos y SST	Profesional: Universitario de Mantenimiento y Profesional Especializado respectivamente	Profesional: Universitario de Mantenimiento y Profesional Especializado respectivamente	SST gestione los requerimientos para todas las escaleras internas de la Corporación (Edificio y casona) y externa del edificio, a través de mesa de servicios para inclusión en el programa de mantenimiento. Mantenimiento: Realizó instalación intersección una de las dos partes de las escaleras de ingreso de trabajadores y en las que se dirige al sótano/parqueadero. Externamente instaló pasamanos en la mitad de las escaleras de ingreso de los funcionarios. Y se ha informado que no se ejecutan en las de tipo madera, ya que tiene concepto de patrimonio cultural.	100%			Gestión realizada por medio de Mesas de servicio					
3	2019	Derechos laborales y condiciones del empleo	Clima laboral y principios			ACUERDO sobre Clima laboral. La Mesa Directiva del Consejo de Bogotá Realizó la medición del clima laboral cada dos años de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente. Los resultados que arrojó el diagnóstico del clima laboral serán socializados con todos los servidores de la Entidad y publicados en la red interna y la internet. Del resultado de esta estudio la Entidad determinará las estrategias de intervención y la manera como se llevará a cabo.	Presupuesto para funcionarios que dentro del proceso de talento humano desarrollan estas actividades.	Dirección Administrativa	Bienestar Social, Capacitación, Incentivos e Integridad	Profesionales Universitarios del equipo de Bienestar Social, Capacitación, Incentivos e Integridad	Cada dos (2) años se remite por correo link para la medición del clima a través de herramienta diseñada por el DASCO, con tener mayor participación de los funcionarios, para a enviar y reiterar la importancia y necesidad a través de correos electrónicos y memorandos específicos direccionados a las dependencias con funcionarios sin contestar. Se buscará apoyo de la DAC para implementar estrategias para la aplicación efectiva y oportuna de la encuesta. Tener presente que cuando se transfiere la información Administrativa, y si se han realizado eventos como tal. Capacitaciones en ese. Desde el Comité de Convivencia debe realizar acciones para la difusión, la Capacitación y la sensibilización sobre el Acoso Laboral.	SI	100%	100%	100%	Se han enviado correos electrónicos y memorandos a las dependencias que se ha detectado que no han controlado la encuesta de Clima Laboral, buscando el diligenciamiento por su parte, teniendo en cuenta que se debe alcanzar la respuesta del 75% de la población del Consejo. Condicionamiento para reclamar boletines para actividades de Bienestar a haber diligenciado la encuesta de clima, durante la vigencia 2020 y 2021. 14/09/2023 para el año 2022 y 2023 se realizó la medición del clima laboral, se socializaron los resultados y se publicó en la intranet y red interna, de igual modo se formularon las estrategias de intervención.	Correos enviados indicando la necesidad e importancia de diligenciar la encuesta de Clima Laboral. Memorandos enviados a las dependencias de funcionarios que no han diligenciado la encuesta de clima laboral. 14/09/2023 documento resultados de medición del clima laboral anexos 1 y 2 (intra)	Memorandos de Clima Laboral	DV
4	2019	Derechos laborales y condiciones del empleo	Acoso Laboral			ACUERDO sobre tolerancia al acoso y maltrato laboral. La Mesa Directiva del Consejo de Bogotá, D.C., a través de la Dirección Administrativa y del Comité de Convivencia Laboral adelantará como mínimo tres (3) jornadas anuales tendientes a dar a conocer los derechos de los trabajadores respecto al tema, así como las circunstancias que constituyen acoso laboral y cuáles no, con el fin de garantizar una política interna de "Cero tolerancia al acoso y maltrato laboral.	Presupuesto para funcionarios que dentro del proceso de talento humano desarrollan estas actividades.	Dirección Administrativa	Comité de Convivencia	Equipo de Talento Humano	Desde el Comité de Convivencia debe realizar acciones para la difusión, la Capacitación y la sensibilización sobre el Acoso Laboral. Incluir en la inducción y readmisión	SI	100%		100%	19--10-23 durante la vigencia 2023 se efectuarán cuatro (4) jornadas tendientes a dar a conocer los derechos de los trabajadores respecto al tema (sobre tolerancia al acoso y maltrato laboral).	Listados de asistencia a las jornadas y convocatorias	Dirección Administrativa	