



# ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

## Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

### 1. IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	7670 Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI
Versión	2 del 15-JUNIO-2020
Código BPIN	

Banco	BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS)
Estado	INSCRITO el 15-Junio-2020
Tipo de proyecto	Asistencia técnica
Etapas del proyecto	Preinversión - Idea

### 2. CLASIFICACION EN LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO

Plan de Desarrollo	6 Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI
Propósito	05 Construir Bogotá Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente
Programa General	56 Gestión Pública Efectiva

### 3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Colaboradores y Ciudadanía del Distrito: Agenda pública desarrollada para la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, aprobada Documento Conpes D.C No.07; 850 x encuentros ciudadanos digitales.

Entidades y Organismos Distritales: a partir de los procesos, en los diferentes grupos de valor de los servicios DASCD.

Sindicatos Distritales y Nales: a través de procesos de concertación, sesiones de trabajo en temas que la Alcaldía establece y su vinculación en los procesos de rendición de cuentas.

Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP y Comisión Nacional del Servicio Civil - CNCS: a partir del convenio de delegación del DAFP y la realización de los concursos meritocráticos. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, cuenta con espacios de participación.

Jefes de Talento Humano del Distrito: a través de canales de intercomunicación presenciales y virtuales

Entidades publico-privadas: plataforma Bogotá Abierta - alianzas estrategic

### 4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

Problema: La gestión integral del Talento Humano en las entidades y organismos distritales no responden efectivamente a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente, afectando la capacidad de la Administración para atender las necesidades de todas las personas, sectores y grupos poblacionales.

En el Distrito Capital, de acuerdo con los resultados de la medición del índice desempeño institucional 2019, existe una brecha promedio del 12% para llegar al máximo puntaje del que se puede obtener.

a. El Índice de Desempeño Institucional (IDI): Corresponde al cociente entre el promedio de los puntajes obtenidos de las 7 dimensiones del MIPG y el máximo puntaje del IDI que se puede obtener. Por otro lado, en la implementación de las políticas relacionadas con la Gestión Estratégica de Talento Humano y el Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, se presenta una brecha promedio del 14% frente al puntaje máximo que se puede obtener, esto impacta de manera importante el desempeño institucional para la provisión efectiva de bienes y servicios a la ciudadanía sostenible, diversa e inteligente del Distrito Capital.

b. Dimensión 1. Talento Humano - Política. Talento Humano: Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.

c. Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados - Política. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos: Mide la capacidad de la entidad pública de desarrollar y formalizar un diseño o rediseño organizacional, donde a partir del entendimiento de los objetivos institucionales de la entidad, se realice una revisión técnica que oriente el modelo de operación por procesos, la estructura organizacional y la planta de personal hacia esos fines.

Por lo anterior, resulta fundamental actuar tanto sobre los diseños organizacionales, los flujos en el proceso de toma de decisiones, las plantas de personal y los manuales de funciones o competencias de las entidades y organismos distritales; como sobre las prácticas organizacionales, comprendidas como las condiciones que conforman la cultura de la organización en términos de formas de relacionamiento y de praxis de la administración con la ciudadanía y entre las instituciones de gobierno, así como las competencias (cognitivas, técnicas y comportamentales) de sus colaboradores para garantizar servicios públicos efectivos de calidad.



# ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

## Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

### IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	7670 Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI
Versión	2 del 15-JUNIO-2020
Código BPIN	

### 5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La gestión del talento humano en la ciudad ha sido limitada al accionar administrativo, asociándola a un proceso de gestión que no ha alcanzado el grado de madurez, ni de posicionamiento como proceso gerencial. No se reconoce la importancia del rol de los/las servidores/as públicos/as y contratistas del Distrito Capital en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía, que tienen responsabilidad por los resultados obtenidos en el ejercicio de funciones públicas, proceso de gestión.

El análisis sobre la gestión pública distrital muestra que los diseños institucionales de las organizaciones públicas distritales responden más a una lógica de crecimiento inercial burocrático o, de períodos de gobierno que a un intento de la administración pública por satisfacer las necesidades de una ciudad sostenible e inteligente, evidenciando la ausencia de coordinación administrativa a escala distrital y local.

El documento de bases técnicas del Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas de Bogotá 2020-2024 -Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para el Siglo XXI-, en el Logro de Ciudad 30, se prevé incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local, a partir de una Gestión Pública Efectiva, que contempla dos metas relacionadas con la gestión integral del talento humano en Bogotá, D.C, así:

- Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital.
- Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020-2024.

Metas que parten de reconocer que aun cuando la administración pública de Bogotá ha venido avanzando en la senda estratégica de la gestión de su talento humano, pues según el Índice de Desempeño Institucional del FURAG medido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el resultado consolidado para Bogotá en la vigencia 2018, para la dimensión de Talento Humano es de 69,2, subsisten retos en cuanto a la formalización laboral derivada de la alta dependencia de la contratación de prestación de servicios, así como, frente al acceso público y/o meritocrático a la función pública distrital a partir de acciones que democratizen el ingreso y la permanencia en las entidades y organismos distritales.

Así mismo, se busca garantizar la implementación del Plan de Acción de la Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano (Documento CONPES D.C. 07 de 2019) según los productos y porcentajes de avance definidos para el período 2020-2024.

Desde esta perspectiva, respondiendo al Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024 en términos de consolidar una gestión pública efectiva para Bogotá, el presente proyecto busca garantizar que la gestión del talento humano en las entidades y organismos distritales responda efectivamente a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente que requiere una fuerza laboral pública y un diseño institucional que se adapta y se adecúa a las necesidades de una ciudad moderna, con capacidades para innovar, para apropiar las tecnologías de la información y las comunicaciones y para promover un modelo de gobierno relacional que garantiza la transparencia y el control social sobre las actuaciones de sus autoridades públicas.

### 6. OBJETIVOS

#### Objetivo general

- 1 Implementar efectivamente acciones estratégicas incluyentes de Talento Humano en las entidades distritales, en el marco de la Política Pública para la Gestión Integral del Talento Humano, apostándole a la meritocracia para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente.

#### Objetivo(s) específico(s)

- 1 Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público.
- 2 Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para



# ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

## Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

### IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	7670 Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI
Versión	2 del 15-JUNIO-2020
Código BPIN	

- potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía.
- 3 Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad.

### 7. METAS

(La programación de la meta se encuentra en el Plan de Acción - Componente de inversión de la Entidad)

No.	Proceso	Magnitud	Unidad de medida	Descripción
<b>Meta(s) del Plan de Desarrollo vigente (ver ítem 2. Clasificación)</b>				
2	Asistir Técnicamente a	52.00	entidades y organismos del D.C.	en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales.
3	Asistir técnicamente a	52.00	entidades y organismos distritales	en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.
4	Implementar en	52.00	entidades y organismos distritales	la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y meritocrático de la Administración Pública Distrital.
5	Potenciar	25,000.00	personas	en el desarrollo de competencias, habilidades y conocimiento de las y los colaboradores vinculados al Distrito Capital.
6	Asistir y apoyar la implementación de	2.00	sistemas de gestión	del Rendimiento y la Productividad Distrital y del Programa de Selección y Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.
7	Desarrollar para	58,000.00	colaboradores y colaboradoras	programas de bienestar que generen sentido de pertenencia y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.
8	Asistir y apoyar a	58,000.00	colaboradores y colaboradoras	para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales.
9	Actualizar	1.00	sistema	poniendo en operación nuevas funcionalidades en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital.
10	Efectuar la estructuración técnica, de	1.00	sistema de información	con sus requerimientos funcionales y el análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.
11	Consolidar	1.00	bateria	de indicadores diseñados e implementados sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.

### 8. COMPONENTES

MILLONES DE PESOS DE 2020

Descripción	Presupuesto					Total
	2020	2021	2022	2023	2024	
Mano de obra calificada	1,473	2,949	5,120	5,664	6,591	21,797
Maquinaria y equipo	0	0	300	200	0	500

### 9. FLUJO FINANCIERO

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO 2020

HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) 5

Ejecutado Planes anteriores	2020					Total Proyecto	
	2020	2021	2022	2023	2024		
\$0	\$1,473	\$2,949	\$5,420	\$5,864	\$6,591		\$22,297

### 10. POBLACION OBJETIVO

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
-----	-----------------	---------	---------	-------	-------------



# ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

## Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

### IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	7670 Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI
Versión	2 del 15-JUNIO-2020
Código BPIN	

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2020	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	d-e-f y Adultos - Mujeres - Hombres - Intersexuales, desde los 18 años.
2021	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	d-e-f y Adultos - Mujeres - Hombres - Intersexuales, desde los 18 años.
2022	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	d-e-f y Adultos - Mujeres - Hombres - Intersexuales, desde los 18 años.
2023	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	d-e-f y Adultos - Mujeres - Hombres - Intersexuales, desde los 18 años.
2024	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	d-e-f y Adultos - Mujeres - Hombres - Intersexuales, desde los 18 años.

### 11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

Código Descripción localización	77 Distrital
---------------------------------	--------------

### 12. ESTUDIOS QUE RESPALDAN LA INFORMACION BASICA DEL PROYECTO

Estudio	Nombre entidad estudio	Fecha estudio
1 Informe FURAG - 2018 - 2019	Departamento Administrativo de la Funcion	23-04-2019
2 Informe Consolidado FURAG - 2018	Secretaria General - Alcaldia Mayor de Bogotá	15-10-2019
3 Documento Técnico de Diagnóstico e Identificación	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	15-05-2019
4 Documentom CONPES 007 de 2019	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	20-12-2019
5 Indice de Transparencia de las Entidades Públicas ITB <a href="https://indicettransparencia.org.co/Resultados_bo">https://indicettransparencia.org.co/Resultados_bo</a>	Transparencia por Colombia	02-04-2020
6 Informes Estadísticas del Empleo Público del Distrito Capital - Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública - SIDEAP	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	31-12-2019

### 13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

### 14. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - PLANES MAESTROS

POT - Decreto 190/2004	Sin asociar
------------------------	-------------

### 15. OBSERVACIONES

El Proyecto Misional del DASCD, se enmarca en la implementación efectiva y eficiente de la política pública de gestión integral del talento humano en el Distrito. Con la ejecución de los 39 productos del plan de acción de la Política Pública se optimizan recursos y esfuerzos administrativos a escala distrital para producir cambios estructurales en la gestión de la fuerza laboral pública y la arquitectura institucional de Bogotá para contar con un sistema de talento humano dinámico,



# ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

## Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

### IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	7670 Implementación de acciones efectivas para la gestión integral del talento humano distrital al servicio de la Bogotá del Siglo XXI
Versión	2 del 15-JUNIO-2020
Código BPIN	

profesionalizado, orientado a la excelencia, a la productividad y a los resultados, cerrando brechas en la atención efectiva, oportuna y de calidad a la ciudadanía. Promueve una gestión integral del talento humano en el sector público distrital y contribuye con el buen gobierno de la ciudad, potenciando una visión sistémica de largo plazo para atender las problemáticas del desarrollo territorial, económico, ambiental, social de Bogotá. Dota de capacidad técnica y humana a las entidades y organismos distrit

### 16. GERENCIA DEL PROYECTO

Nombre	Jose Agustin Hortua Mora
Area	Subdirección Distrital de Bienstar Drrollo y Desem
Cargo	Subdirector
Correo	jhortua@serviciocivil.gov.co
Teléfono(s)	3680038

### 17. CONCEPTO DE VIABILIDAD

#### ASPECTOS A REVISAR:

¿Cumple con los lineamientos para la elaboración del documento "Formulación y Evaluación de Proyectos"?	NO
¿Es coherente la solución que plantea el proyecto con el problema o situación que se pretende solucionar?	NO
¿Es competencia de la entidad / localidad ejecutar este tipo de proyectos?	NO
¿Es concordante el proyecto con los lineamientos y políticas del Plan de Desarrollo Distrital?	NO
¿Se valoraron los aportes de la ciudadanía en la formulación del proyecto?	NO

#### CONCEPTO Y SUSTENTACIÓN:

¿El concepto es favorable? NO

Sustentación:

#### RESPONSABLE CONCEPTO:

Nombre  
Area  
Cargo  
Correo  
Teléfono  
Fecha del concepto

#### OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

Ninguna