



# 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	18 del 17-FEBRERO-2022
Código BPIN	2020110010239

Banco	BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS)
Estado	INSCRITO el 15-Junio-2020, REGISTRADO el 18-Junio-2020
Tipo de proyecto	Asistencia técnica
Etapas del proyecto	Preinversión - Diseño final

### 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 DASC.

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 estrategicas

### 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.

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. Adicionalmente, 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; subsisten retos asociados a la fragmentación de servicios, la descoordinación y desarticulación entre entidades y la posible colisión o duplicidad de funciones, condiciones que afectan la capacidad de la Administración para atender las necesidades de todas las personas, sectores y grupos poblacionales e implementar acciones orientadas a mejorar la calidad y eficacia de los servicios y bienes públicos.

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.

### 5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Con el proyecto, se busca promover una gestión integral del talento humano en el sector público distrital y contribuir 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 y por ende dotar a las entidades y organismos públicos de



# 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	18 del 17-FEBRERO-2022
Código BPIN	2020110010239

fuerte capacidad técnica y humana para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente. 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 del talento Humano para un nuevo contrato social.

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.

Entre las acciones estan:1.Programa de Reclutamiento de Talentos -2.Banco de Proveedores para candidatos a celebrar contratos de Prestación de Servicios Profesionales y de Apoyo a la Gestión -3.Programa de Reconocimiento para colaboradores/as de las entidades distritales -4.Sistema de seguimiento al programa de gestión de conflictos de interés, implementado -5.Red Distrital de Innovadores Públicos -6.Programa de Formación en Innovación Pública Distrital - 7.Programa de Formación en Competencias Digitales -8.Banco Distrital de Buenas Prácticas en Innovación Pública - 9.Programa Distrital para la definición de Estructuras organizacionales y plantas de personal de las entidades del Distrito -10.Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio local distrital -11.Sistema de Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital -12.Programa de movilidad laboral (inter-sectorial, ubicación) -13.Aula del Saber Distrital - Laboratorio de formación y entrenamiento para el talento humano vinculado al Distrito. -14.Programa de Formación en Competencias Ambientales -15.Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital -16.Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros - 17.Programa de alianzas estratégicas para la gestión del Talento Humano en el Distrito Capital implementado - 18.Programa de Apoyo Emocional Distrital 19.Sistema Distrital de Información del Talento Humano Distrital -20. Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales Implementado - 2.Propuesta normativa para impulsar la adopción de empleos de Gerentes Técnicos en la Administración Distrital 22.Propuesta normativa para regular la gestión de las personas vinculadas con contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión 23.Propuesta normativa para regular las licencias de maternidad de las mujeres gestantes y de personas con enfermedades catastróficas cuya vinculación a una entidad sea el contrato de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión -24.Propuesta normativa para regularizar el régimen salarial de empleados públicos distritales

### 6. OBJETIVOS

#### Objetivo general

- 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)

- 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.
- Fortalecer la oferta institucional del DASCOD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para 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.
- Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo



# 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	18 del 17-FEBRERO-2022
Código BPIN	2020110010239

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	Capacitar a	25,000.00	colaboradores y colaboradoras	vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.
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	Contar con	58,000.00	beneficiarios	de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales.
8	Asistir y apoyar a	52.00	entidades, organismos y dependencias	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 2022

Descripción	Presupuesto					Total
	2020	2021	2022	2023	2024	
Mano de obra calificada	1,443	2,908	3,607	5,997	6,979	20,934
Maquinaria y equipo	0	123	0	212	0	335

### 9. FLUJO FINANCIERO

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO 2022

HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) 5

Ejecutado Planes anteriores	2022					Total Proyecto	
	2020	2021	2022	2023	2024		
\$0	\$1,443	\$3,031	\$3,607	\$6,209	\$6,979		\$21,269

### 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	18 del 17-FEBRERO-2022
Código BPIN	2020110010239

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2020	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	literales d - e - f hombres y mujeres intersexual discapacitados indigenas afros mayores de 18 años
2021	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	literales d - e - f hombres y mujeres intersexual discapacitados indigenas afros mayores de 18 años
2022	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	literales d - e - f hombres y mujeres intersexual discapacitados indigenas afros mayores de 18 años
2023	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	literales d - e - f hombres y mujeres intersexual discapacitados indigenas afros mayores de 18 años
2024	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	40,000	literales d - e - f hombres y mujeres intersexual discapacitados indigenas afros mayores de 18 años

### 11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

Código	77
Descripción localización	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://indicedetransparencia.org.co/Resultados_bo">https://indicedetransparencia.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
7 Tercera Edición 2019 Indice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	18-11-2019

### 13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

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



# 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	18 del 17-FEBRERO-2022
Código BPIN	2020110010239

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, 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"?	SI
¿Es coherente la solución que plantea el proyecto con el problema o situación que se pretende solucionar?	SI
¿Es competencia de la entidad / localidad ejecutar este tipo de proyectos?	SI
¿Es concordante el proyecto con los lineamientos y políticas del Plan de Desarrollo Distrital?	SI
¿Se valoraron los aportes de la ciudadanía en la formulación del proyecto?	SI



# 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	18 del 17-FEBRERO-2022
Código BPIN	2020110010239

#### CONCEPTO Y SUSTENTACIÓN:

¿El concepto es favorable? SI

##### Sustentación:

El presente proyecto busca trabajar en la gestión del talento humano de las entidades y organismos distritales, para que responda con una actitud efectiva, a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente, así como, en un diseño institucional que se adapte y adecúe a las necesidades de una ciudad moderna, con capacidades para innovar, para apropiar las tecnologías de la información y las comunicaciones, con el objetivo de promover un modelo de gobierno relacional que garantiza la transparencia y el control social sobre las actuaciones de sus autoridades públicas

#### RESPONSABLE CONCEPTO:

Nombre	Maria Constanza Romero O.
Area	Oficina Asesora de Planeación
Cargo	Jefe
Correo	mcromero@serviciocivil.gov.co
Teléfono	3680038
Fecha del concepto	18-JUN-2020

#### OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

Para la formulación de este proyecto, se partió del diagnóstico realizado en 2018 y que finalizó, con la política pública en 2019, así como de los resultados del FURAG, ITB e Índice del Servicio Civil Distrital, los que a su interior miden aspectos institucionales y del Talento Humano, que hay que mejorar.

Los insumos están tomados del ejercicio de la formulación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano, en la cual participaron con sus ideas, sugerencias, necesidades y expectativas, Entidades, grupos de valor, ciudadanía y servidores.

El proyecto le apunta a iniciar con sus acciones, la mejora de los indicadores nacionales, distritales y de ciudad, así como a la implementación de los productos de la política, diseñando, implementando y desarrollando habilidades en las competencias de las colaboradoras y colaboradores del Distrito. Es un reto en medio de los cambios constantes de nuestro entorno, para lo que nos estamos adaptando con las acciones planteadas.