



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 | 1179 Un servicio civil que deja huella |
| Versión | 38 del 26-FEBRERO-2018 |

| | |
|---------------------|--|
| Banco | BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS) |
| Estado | INSCRITO el 14-Junio-2016, REGISTRADO el 15-Junio-2016 |
| Tipo de proyecto | Asistencia técnica Capacitación |
| Etapas del proyecto | Preinversión - Prefactibilidad |

2. CLASIFICACION EN LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO

| | |
|-------------------------|--|
| Plan de Desarrollo | 5 Bogotá mejor para todos |
| Pilar o Eje transversal | 07 Eje transversal Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia |
| Programa | 43 Modernización institucional |

3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El estado del diagnóstico del servicio civil en Bogotá y en Colombia, es el resultado de la confluencia de diferentes entes de investigación y estudiosos de la materia, a nivel nacional e internacional. Las conclusiones sobre la composición del empleo público en Bogotá se han extractado de la información que aporta cada una de las entidades del distrito. El DASCD realiza anualmente Congresos Nacionales sobre el empleo público, en donde participan los representantes de las áreas de talento humano y de las comisiones de personal (en representación de los empleados públicos) de todas las entidades del distrito; en estos congresos, se brinda información sobre la actualidad del empleo público, a la vez se establece el estado del arte sobre el servicio civil en Bogotá y el país, y se generan retos a futuro. Finalmente, el DASCD organiza reuniones con las áreas de talento humano del distrito, para profundizar en temas específicos del empleo público.

4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

Problema: Deficiente implementación de la gestión integral del servicio civil en las entidades del distrito.

Por qué del Proyecto: Los desafíos para el sector público del país en materia laboral son enormes. Según el estudio de la Universidad de Los Andes, se requiere establecer acciones para propiciar el desarrollo de una política pública que facilite la gestión estratégica del talento humano, con el fin de tener servidores públicos efectivos, calificados, orientados al servicio y satisfechos. El servicio civil en Bogotá no solo afronta el desafío de conformar una fuerza de trabajo que responda con calidad a las necesidades del Estado y de la sociedad, sino que tiene el reto de vincular a los mejores talentos, renovar y fortalecer las competencias de su personal, retener a funcionarios de alto desempeño y desarrollar estrategias que visibilicen y valoren de forma positiva a los servidores y a las entidades.

Del análisis específico para Bogotá, se evidencia que la ciudad está en constante crecimiento, como lo indican las cifras del DANE de 6.302.881 habitantes que tenía la ciudad en el año 2000, la población se incrementó a 7.878.783 para 2015, lo que genera un aumento en la demanda de servicios, sin embargo, las Entidades Distritales que tienen la responsabilidad de administrar la Ciudad y satisfacer las necesidades de una ciudadanía creciente, no han ido creciendo ni modernizándose proporcionalmente, presentando un rezago en su rediseño, principalmente por factores de carácter legal y presupuestal que han impedido dicha evolución y generado de una parte que el Talento Humano se vincule de manera transitoria y rotativa, y de otra que las unidades de talento humano no estén posicionadas estratégicamente dentro de la estructura organizacional o de procesos de las entidades distritales, lo que impide un verdadero desarrollo del servicio civil.

En efecto, de acuerdo con el Sistema de Información de Empleo y Administración Pública -SIDEAP-, a 30 de enero de 2016, existen 71.791 personas vinculadas al Gobierno Distrital, de las cuales 59% son contratistas de prestación de servicios, mientras el otro 41% tienen vinculación de carácter laboral, distribuido así: 21.600 personas están vinculadas mediante planta permanente, 4.443 personas son trabajadores oficiales y 3.825 están vinculadas a través de empleos de carácter temporal. Al observar la forma de provisión de planta permanente, se observa que el 59% de estos empleos está provisto con servidores de derechos de carrera (11.470 empleos), mientras que el restante 41% supone una provisión en la que no ha mediado la participación del ente rector de la Carrera Administrativa en Colombia, ya que se encuentran 4.443 empleos provistos en provisionalidad, 2.022 empleos en vacancia definitiva y 1.444 empleos en situación de encargo. Estas cifras reflejan la necesidad de promover y privilegiar el principio del mérito para la provisión de los empleos públicos de carrera, y bajar los niveles de provisionalidad que existen hoy.

De acuerdo con lo anterior, se observa que el Talento Humano que labora en las entidades del Distrito, se encuentra vinculado mediante diferentes formas, sin embargo, no todas ellas aportan las garantías que ofrece el pertenecer a la



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 | 1179 Un servicio civil que deja huella |
| Versión | 38 del 26-FEBRERO-2018 |

planta permanente, como es el caso de contratistas, temporales y provisionales. Para temas relacionados con programas de bienestar social y capacitación, por ejemplo, tan solo los 11.470 empleos, cuya vinculación es de carácter permanente, tendrían derecho a gozar de la totalidad de beneficios que ofrece el distrito en esta materia. Esto sin duda alguna afecta el clima laboral al generar situaciones de desigualdad y exclusión con relación al personal que está por fuera de la planta permanente, al no ser incluidas dentro de buena parte de los programas y planes de bienestar y capacitación.

En cuanto a las limitaciones de tipo organizacional, estratégico y operativo que impiden el posicionamiento del enfoque técnico y humano en busca de estándares que marquen la diferencia en la Gestión del Talento Humano, resulta necesario fortalecer y desarrollar el marco institucional que permita implementar los elementos técnicos, funcionales y sociales para generar una gestión del talento humano de las personas al servicio de la ciudad, que fomente servidores competentes, comprometidos y respetuosos de las normas.

Con relación a la planeación y gestión del talento humano, es evidente la ausencia de su posicionamiento estratégico, pues, de una parte, las áreas de personal se concentran en temas operativos (nómina, vacaciones, incapacidades) y no son reconocidas por parte de las instancias directivas como un actor clave para su desempeño en procura de cumplir su misión, y de otra el proceso de planeación presenta deficiencias de información que limitan el diseño racional de la planta que realmente requieren las entidades, así como en la alineación de los manuales de funciones con tales necesidades reales. En materia de gestión del rendimiento, en donde se espera que los resultados de las evaluaciones de desempeño individual repercutan en los resultados organizacionales, de acuerdo con un estudio reciente del BID (2014), hay un cumplimiento generalizado de tales evaluaciones de desempeño, así como de los acuerdos de gestión. Las evaluaciones de desempeño de los servidores públicos del distrito presentan problemas debido a su baja funcionalidad, la debilidad de los objetivos e indicadores, la ausencia de monitoreo y de una estructura de incentivos balanceada. En lo que se refiere a la gestión de la compensación, en materia salarial, el distrito muestra escalas diferentes para los casos de las entidades descentralizadas y órganos de control, presentando una acentuada dispersión salarial para cargos equivalentes. Cargos del mismo nivel ocupacional y con las mismas responsabilidades tienen salarios diferentes, por tanto, es necesario proponer la estandarización de las escalas salariales para el distrito. Entre tanto, en materia de salario emocional, analizados los programas de bienestar social que ofrecen las entidades del distrito, los estudios advierten que la práctica común es que el bienestar se reduzca a actividades de carácter social, recreativo y deportivo, sin que exista un proceso de gestión que evidencie las necesidades de los servidores y menos aún una planeación con objetivos y acciones claramente establecidos. Se ha hecho notoria la tendencia que tienen las entidades a utilizar el presupuesto para la celebración de festejos y conmemoraciones, que no responden a una reflexión real sobre las condiciones de bienestar y capacitación de los trabajadores y las formas más adecuadas para mejorarlas. Las entidades públicas deben reconocer las particularidades y rasgos fundamentales del funcionario, para generar acciones que fomenten el respeto de sus derechos individuales y grupales, facilitando el crecimiento individual y grupal, y mejorando la calidad de vida de la organización y del individuo.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

En primer lugar, el proyecto propondrá y gestionará la promulgación de una Política Distrital para la Gestión Integral del Empleo, con ejercicios permanentes de evaluación, desde la elaboración de la propuesta, la gestión para la promulgación del acto administrativo distrital, el apoyo a la implementación en las entidades del distrito, el seguimiento y monitoreo respectivo, hasta su posterior implementación. También buscará el fortalecimiento de la gestión del talento humano apoyando a las entidades del distrito con diferentes estrategias para fortalecer la gestión de su talento humano, tales como: orientación para la identificación y gestión adecuada del plan de vacantes, el posicionamiento estratégico de las áreas o procesos de talento humano o la puesta a disposición de metodologías estandarizadas para facilitar los trámites relacionados con planta de empleos, manual de funciones, escalas salariales y/o estructuras organizacionales.

Además, fomentará el privilegio del mérito para el ingreso, la movilidad y la compensación en el empleo público, buscando estandarizar áreas transversales de las entidades del distrito con estrategias que permitan unificar competencias básicas, manuales de funciones, escalas salariales y/o instrumentos para la vinculación y movilidad de los empleados de forma meritocrática. También, impulsará la evaluación del desempeño organizacional y realizará mediciones del nivel de desarrollo del empleo público, en donde se podrá establecer los niveles de mérito de las entidades del distrito, los promedios de la evaluación de desempeño individual y organizacional, y el índice de desarrollo del servicio civil distrital, a través de instrumentos técnicos y de reportes trimestrales de los datos del sistema de información del empleo público.



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 | 1179 Un servicio civil que deja huella |
| Versión | 38 del 26-FEBRERO-2018 |

Finalmente, a través del proyecto se establecerán planes, programas y estrategias para fomentar la adecuada compensación y el desarrollo de los funcionarios del distrito, con planes plurianuales de Bienestar Social y de Capacitación que propicien el mejoramiento de los ambientes de trabajo y del clima laboral, mediante el afianzamiento de la cultura organizacional, la aprehensión de principios y valores institucionales y el fomento del sentido de pertenencia, aspectos con los que se espera impactar la prestación de los servicios a los ciudadanos de tal forma que los funcionarios públicos puedan dejar huella en el servicio civil.

6. OBJETIVOS

Objetivo general

- 1 Promover la gestión integral del servicio civil mediante la realización de acciones encaminadas a posicionar el talento humano del Distrito como un activo estratégico que le permita a las entidades mejorar la prestación de sus servicios.

Objetivo(s) específico(s)

- 1 Construir, promover la implementación y efectuar seguimiento a la política de empleo en el Distrito Capital como eje articulador para el desarrollo de un sistema integrado de gestión del talento humano
- 2 Gestionar información que oriente la toma de decisiones para el fortalecimiento del talento humano en las entidades distritales, que impacten aspectos claves para el desarrollo del servicio civil.
- 3 Proponer modelos, metodologías e instrumentos que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano y fomenten el principio del mérito para la provisión de los empleos.
- 4 Proponer estrategias y realizar actividades de bienestar que dignifiquen la gestión laboral y fortalezcan el entorno familiar, desde el ingreso hasta la desvinculación, promoviendo el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de los valores éticos.
- 5 Estructurar programas de formación y capacitación, con base en diagnósticos que identifiquen las brechas que tienen los servidores distritales, para desarrollar sus competencias y conocimientos.

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 |
|---|----------------|-----------|--------------------------------------|--|
| Meta(s) del Plan de Desarrollo vigente (ver ítem 2. Clasificación) | | | | |
| 1 | Desarrollar el | 100.00 | % | de las actividades previstas en el plan de acción de la política pública para la gestión integral del talento humano en el periodo 2016 - 2019 |
| 2 | Realizar | 4.00 | mediciones | del nivel de desarrollo del servicio civil. |
| 3 | Proponer | 5.00 | modelos, metodologías o instrumentos | que orienten a las entidades distritales en la gestión estratégica del talento humano. |
| 4 | Alcanzar | 30,000.00 | beneficiarios | con programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos. |
| 5 | Beneficiar | 20,000.00 | funcionarios | de las entidades del distrito con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD. |

8. COMPONENTES

MILLONES DE PESOS DE 2018

| Descripción | Presupuesto | | | | | Total |
|---|-------------|------|-------|-------|-------|-------|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | |
| Política para la gestión integral del talento humano al servicio del distrito capital | 17 | 143 | 305 | 85 | 84 | 634 |
| Información para el desarrollo del servicio civil | 34 | 153 | 33 | 201 | 233 | 654 |
| Gestión estratégica del empleo al servicio de bogotá | 181 | 337 | 289 | 52 | 52 | 911 |
| Bienestar para la felicidad laboral | 1,621 | 985 | 1,093 | 1,393 | 1,810 | 6,902 |
| Desarrollo del potencial del talento humano al servicio de bogotá | 56 | 426 | 352 | 1,026 | 921 | 2,781 |



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 | 1179 Un servicio civil que deja huella |
| Versión | 38 del 26-FEBRERO-2018 |

9. FLUJO FINANCIERO

| Ejecutado Planes anteriores | CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO | | | | | HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) | |
|-----------------------------|-------------------------------------|---------|---------|---------|---------|------------------------------------|--|
| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | Total Proyecto | |
| \$0 | \$1,909 | \$2,044 | \$2,072 | \$2,757 | \$3,100 | \$11,882 | |

10. POBLACION OBJETIVO

| Año | Grupo de etario | Hombres | Mujeres | Total | Descripcion |
|------|-----------------------------|---------|---------|--------|--|
| 2016 | z. Grupo etario sin definir | N/A | N/A | 29,868 | Empleados Públicos del Distrito mayores de 18 años |
| 2017 | z. Grupo etario sin definir | N/A | N/A | 29,868 | Empleados Publicos del Distrito mayores de 18 años |
| 2018 | z. Grupo etario sin definir | N/A | N/A | 29,868 | Empleados Publicos del Distrito mayores de 18 años |
| 2019 | z. Grupo etario sin definir | N/A | N/A | 29,868 | Empleados Publicos del Distrito mayores de 18 años |
| 2020 | z. Grupo etario sin definir | N/A | N/A | 29,868 | Empleados Publicos del Distrito mayores de 18 años |

11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

| | |
|--------|--------------------------|
| Código | Descripción localización |
| 88 | Otras entidades |

12. ESTUDIOS QUE RESPALDAN LA INFORMACION BASICA DEL PROYECTO

| Estudio | Nombre entidad estudio | Fecha estudio |
|--|--|---------------|
| 1 Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil - Caso Colombia | Banco Interamericano de Desarrollo | 15-09-2004 |
| 2 Empleo público y temporalidad. Es el sector publico parte del problema?. En Revista TEMAS LABORALES núm. 102 | Universidad de Cantabria. España-Marcos Fernández-Gutiérrez / Daniel Díaz-Fuente | 15-03-2009 |
| 3 Estudio sobre la estructura salarial de los empleados del Distrito Capital de Bogotá | Departamento Administrativo del Servicio Civil | 15-09-2009 |
| 4 La gestión de los recursos humanos en el sector público-Estudio BID analiza fortalezas y debilidades de capital humano en sector público en América Latina | Banco Interamericano de Desarrollo | 22-09-2014 |
| 5 Una década de reformas del servicio civil en América Latina (2004; 13) | Banco Interamericano de Desarrollo | 10-09-2014 |
| 6 La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina | Corporación Andina de Fomento - Banco de desarrollo de América Latina | 10-02-2015 |
| 7 La realidad laboral del sector público colombiano | Diario El Espectador - Redacción Política | 12-03-2015 |
| 8 Lineamientos Básicos para una Política de Gestión del Recurso Humano para el Contexto del Sector Público Colombiano. | Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo-U. Andes | 08-08-2015 |
| 9 Gestión estratégica del talento humano en el sector público: estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano | Pedro Pablo Sanabria Pulido (compilador) | 02-11-2015 |



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 | 1179 Un servicio civil que deja huella |
| Versión | 38 del 26-FEBRERO-2018 |

| Estudio | Nombre entidad estudio | Fecha estudio |
|---|--|---------------|
| 10 Guía de evaluación. ¿Cómo evaluar la efectividad de una política que busque hacer estratégica la gestión del talento humano en el sector público colombiano? | Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo-U. Andes | 02-02-2016 |
| 11 Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado | Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno- CLAD-ONU | 15-06-2003 |
| 12 Metodología para el Diagnóstico de la Implantación de la Carta Iberoamericana de la Función Pública | Francisco Longo y Mercedes Iacoviello- Argentina | 06-07-2010 |
| 13 Plan Institucional de Capacitación - PIC | Departamento Administrativo de la Función Pública | 31-12-2014 |
| 14 Sistema de Estímulos. Lineamientos de Política | Departamento Administrativo de la Función Pública | 31-12-2007 |
| 15 La Calidad de Vida Laboral para una Cultura de lo Público: Instrumentos para su Gestión | Departamento Administrativo de la Función Pública | 31-12-2004 |
| 16 Política de Bienestar Social Laboral para el Distrito Capital | Departamento Administrativo del Servicio Civil | 31-12-2011 |
| 17 Estudio del plan institucional de capacitación PIC entidades distritales | Departamento Administrativo del Servicio Civil | 31-12-2015 |

13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

14. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - PLANES MAESTROS

POT - Decreto 190/2004
Sin asociar

15. OBSERVACIONES

El proyecto propondrá y gestionará la promulgación de una Política Distrital para la Gestión Integral del Empleo Público, promoverá la implementación de la misma y efectuará su seguimiento. Complementario a la política, el DASCOD apoyará a las entidades del distrito con diferentes estrategias para fortalecer la gestión de su talento humano, tales como: orientación para la identificación y gestión adecuada del plan de vacantes, el posicionamiento estratégico de las áreas o procesos de talento humano o la puesta a disposición de metodologías estandarizadas para facilitar los trámites relacionados con planta de empleos, manual de funciones, escalas salariales y/o estructuras organizacionales. Finalmente, establecerá modelos, metodologías y estrategias que fomenten el mérito, la movilidad y promuevan programas de bienestar social y el desarrollo de los funcionarios, en busca del mejoramiento del clima organizacional y de la felicidad laboral.

16. GERENCIA DEL PROYECTO

Nombre MARIA TERESA RODRIGUEZ LEAL
Area Subdirección Técnica
Cargo Subdirectora
Correo mrodriguez@serviciocivil.gov.co
Teléfono(s) 3680038 Ext.1502

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



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 | 1179 Un servicio civil que deja huella |
| Versión | 38 del 26-FEBRERO-2018 |

ASPECTOS A REVISAR:

| | |
|--|----|
| ¿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 |

CONCEPTO Y SUSTENTACIÓN:

¿El concepto es favorable SI

Sustentación:

El proyecto de inversión se considera viable por cuanto sus cinco componentes señalan acciones con las que se pueden afrontar las problemáticas y estrategias previstas en el plan de Desarrollo Bogotá Mejor para todos 2016-2020. Además, las metas previstas están asociadas con el alcance misional del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

RESPONSABLE CONCEPTO:

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| Nombre | Jhon Emerson Espitia Suárez |
| Area | Oficina Asesora de Planeación |
| Cargo | Jefe Oficina |
| Correo | jespitia@serviciocivil.gov.co |
| Teléfono | 3680038 EXT 145 |
| Fecha del concepto | 15-JUN-2016 |

OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

Este proyecto permite orientar acciones para que las entidades del distrito logren implementar estrategias que las conduzcan a desarrollar adecuadamente la gestión integral del talento humano.