



Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano en Bogotá D.C.





PROBLEMÁTICA A SER ATENDIDA

En Bogotá se ha desaprovechado el potencial del talento humano vinculado a la administración Distrital

Afectando la **generación de confianza y legitimidad** en el accionar público por parte de la ciudadanía.

al tener una gestión de talento humano sometida a:

- Rigideces normativas

- Desarrollo desarticulado, cortoplacista y operativo,

Afectando la **generación de confianza y legitimidad** en el accionar público por parte de la ciudadanía.



PROBLEMÁTICA A SER ATENDIDA

La gestión del talento humano vinculado a la administración pública distrital se caracteriza por:



Estar sometido a rigideces normativas

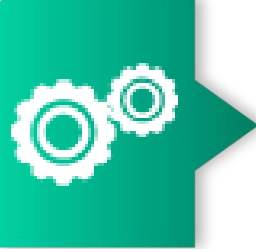


Tener un desarrollo desarticulado, cortoplacista y operativo.







Se desaprovecha el potencial de las personas.

como un **factor estratégico** para **promover el desarrollo de la ciudad, la creación de valor público**, aumentar el bienestar de la ciudadanía y por ende **generar confianza y legitimidad en el accionar público.**



En las últimas dos décadas, la Administración Pública Distrital ha contemplado **ACCIONES DE POLÍTICA PÚBLICA** encaminadas a mejorar la eficiencia y la eficacia de la gestión pública en:

-  Tamaño de las plantas de personal.
-  La remuneración o el sistema de compensaciones
-  La provisión de empleos públicos.
-  El bienestar y la capacitación de quienes conforman el servicio civil distrital

Entre otras

i Sin embargo

Estas intervenciones *carecen de un enfoque sistémico de intervención* sobre la gestión de personas vinculadas al sector público distrital y desconocen la influencia que el entorno social, económico y ambiental ejerce sobre las instituciones públicas

[Bogotá] esta ubicada estratégicamente

• Con el **54%** de las transacciones financieras es el centro financiero del país.

• Más de **1400** empresas con capital extranjero.

• PIB: US **\$69,1 mil millones** en 2016.

→ **25%** del PIB nacional.

• PIB supera al de Países como Ecuador, Costa Rica y Panamá.



• **8 millones** de Habitantes.

• **300 mil** empresas
→ **29%** del total en Colombia.

• Tasa de desempleo de **8,8%**

• Servicio Civil **22.096** Empleos



DATOS DE BOGOTÁ

Es el principal centro económico del país

Es la ciudad más competitiva de Colombia

Es la quinta Megaciudad de Latinoamérica
(Secretaría Distrital de Planeación, 2016)

Es la mejor posicionada según el Índice de Prosperidad de las Ciudades de Colombia

Es la ciudad con la tasa de pobreza multidimensional más baja del país (5.9%)
Según cifras del DANE para el año 2016



DATOS DE BOGOTA

Los habitantes no tienen una buena imagen del desarrollo de la ciudad

Encuesta de Percepción Ciudadana de
"Bogotá Cómo Vamos" para el año 2017, Se evidencia que :

- El **73%** de los ciudadanos bogotanos encuestados consideran que **las cosas iban por mal camino**
- Sólo el **49%** se **sentían satisfechos** con Bogotá como **ciudad para vivir**.
- El **54%** se **sentían inseguros** en la ciudad.
- El **64%** de los encuestados indicó **no pertenecer a ninguna organización**, espacio o red.
- El **51%** **percibe que el nivel de corrupción** en Bogotá ha aumentado en el último año y,
- Sólo el **12%** de los ciudadanos se siente **satisfecho con la forma como la Alcaldía Mayor de Bogotá** invierte los recursos públicos de la ciudad.



DATOS DE TELENTO HUMANO EN BOGOTA



Total : Personas vinculadas al distrito

69.267

18.627 Total Empleados

1.465 Empleos Temporales

4.254 Trabajadores Oficiales

454 Unidades De Apoyo Normativo

44.467 Contratistas

El talento Humano vinculado a Bogotá D.C constituye el 1,5 % del mercado laboral de Bogotá



PROBLEMAS NORMATIVOS

NORMA

JUSTIFICACIÓN



Ley 909 de 2004

Dada la configuración legal del sistema de carrera administrativa en Colombia, actualmente las organizaciones públicas cuentan con restricciones para gestionar su talento humano en aspectos tales como: 1) movilidad horizontal y vertical del personal; 2) capacitación y bienestar de la totalidad de la fuerza laboral pública sin importar su forma de vinculación; 3) Inoperancia de los instrumentos de evaluación vigentes; 4) gestión de la compensación vinculada al desempeño. Estas razones hacen evidente la necesidad de promover la modificación de la norma.



Propuesta de modificación del artículo 129 del Decreto 1421 de 1993

En procura de prevenir riesgos jurídicos, es necesario que el Distrito Capital tenga un régimen salarial especial.



Decreto 1567 de 1998

Prelación de los Empleados de Carrera. Modificado por el art. 1 Decreto Nacional 894 de 2017. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.



Ley 617 de 2000

Impone límites a los gastos de funcionamiento de las entidades territoriales.



SU 040 de 2018 de la Corte Constitucional

Mediante esta sentencia se unifican criterios en materia de contrato realidad y contrato de prestación de servicios, estableciendo que un contrato de prestación de servicios donde se configuren los elementos de prestación personal, remuneración y subordinación, se trata de un contrato realidad al cual deben reconocerse la prestaciones de ley durante el término de ejecución del mismo.



Ley 100 de 1993

Con la promulgación de la Ley, las empresas sociales del Estado, deben competir con altos estándares de calidad en la prestación de los servicios para adquirir y gestionar sus propios recursos financieros a través de la comercialización del portafolio de servicios ofertado, no obstante las dificultades para el cobro de los servicios prestados a las EPS, genera iliquidez cumplir con sus obligaciones laborales.



ÁRBOL DE PROBLEMAS

CONSECUENCIAS

Creación de relacionales laborales diferenciales

Riesgos de daño antijurídico por la configuración de contratos realidad

Inamovilidad del personal de carrera administrativa

No se optimizan los recursos destinados para la gestión de personal.

Reducida capacidad institucional para gestionar los asuntos a cargo

Generación de condiciones de inequidad

Fuga de talentos o de líderes técnicos claves para la organización

Cuestionamientos sobre la legitimidad, credibilidad y reputación de las organizaciones públicas distritales.

La gestión del talento humano vinculado a la administración pública distrital se caracteriza por estar sometido a rigidez normativa y tener un desarrollo cortoplacista y operativo que desaprovecha el potencial de las personas, como un factor estratégico para promover el desarrollo de la ciudad, la creación de valor público.

CAUSAS

Gestión operativa y segmentada frente a la gestión del talento humano.

Restricciones fiscales.

Limitada aplicación del criterio de productividad y contribución al resultado en el ejercicio de la función pública

Falta interacción con el ciudadano

Existencia de un marco regulatorio inflexible

Prácticas institucionalizadas que promueven la intermitencia o discontinuidad en la administración pública distrital

La gestión del talento humano de las organizaciones públicas se asocia a un asunto exclusivamente administrativo y no al desarrollo de la ciudad y a la legitimidad del accionar público.



QUE PASA SI NO HAY UNA INTERVENCIÓN PÚBLICA



Perpetúa que el talento humano se vea como un asunto operativo y no como el factor estratégico y diferenciador para tener entidades más competitivas, productivas e innovadoras que generen valor para la prestación de los servicios a la ciudadanía.



Favorece la ineficiente utilización de los recursos públicos asignados para la gestión de talento humano por carecer de un enfoque sistémico y a largo plazo.



Impide que el personal que hace parte de las entidades distritales se sienta realizado profesionalmente ya que quienes están en la carrera administrativa no tienen posibilidades para la movilidad horizontal y vertical, y quienes tienen otro tipo de vinculaciones no pueden acceder a programas de bienestar y capacitación.



Dificulta que se pueda atraer y retener al mejor talento humano disponible en el mercado laboral.



Incrementa la probabilidad de riesgo de daño antijurídico por utilizar inadecuadamente la figura de contratos de prestación de servicios.



Impide contar con un servicio civil profesionalizado, lo que es una condición fundamental para generar un mayor crecimiento económico, reducir niveles de corrupción y mejorar la confianza en el gobierno (Cortázar, Lafuente y Langinés, 2014).



ACTORES CONSIDERADOS EN LA POLÍTICA



Identificación de stakerholders

ACTOR	POSTURA FRENTE A LA POLÍTICA	ALCANCE DE PARTICIPACIÓN
Agremiaciones	A favor	Consulta
Organizaciones Sindicales	A favor o en contra dependiendo de las líneas de acción que se propongan	Consulta
Ciudadanía Organizada Grupos étnicos, población LGBTI, población con discapacidad, joven, población víctima del conflicto.	A favor	Consulta
Ciudadanía No Organizada	Postura neutral	Consulta
CNSC	A favor	Consulta y Concertación
Servidores Públicos	A favor en principio.	Consulta
Órganos rectores nacionales: DAFP , Ministerio de Trabajo, Min Salud	A favor	Consulta y de concertación
Ministerio de las Comunicaciones	A favor	Consulta y concertación

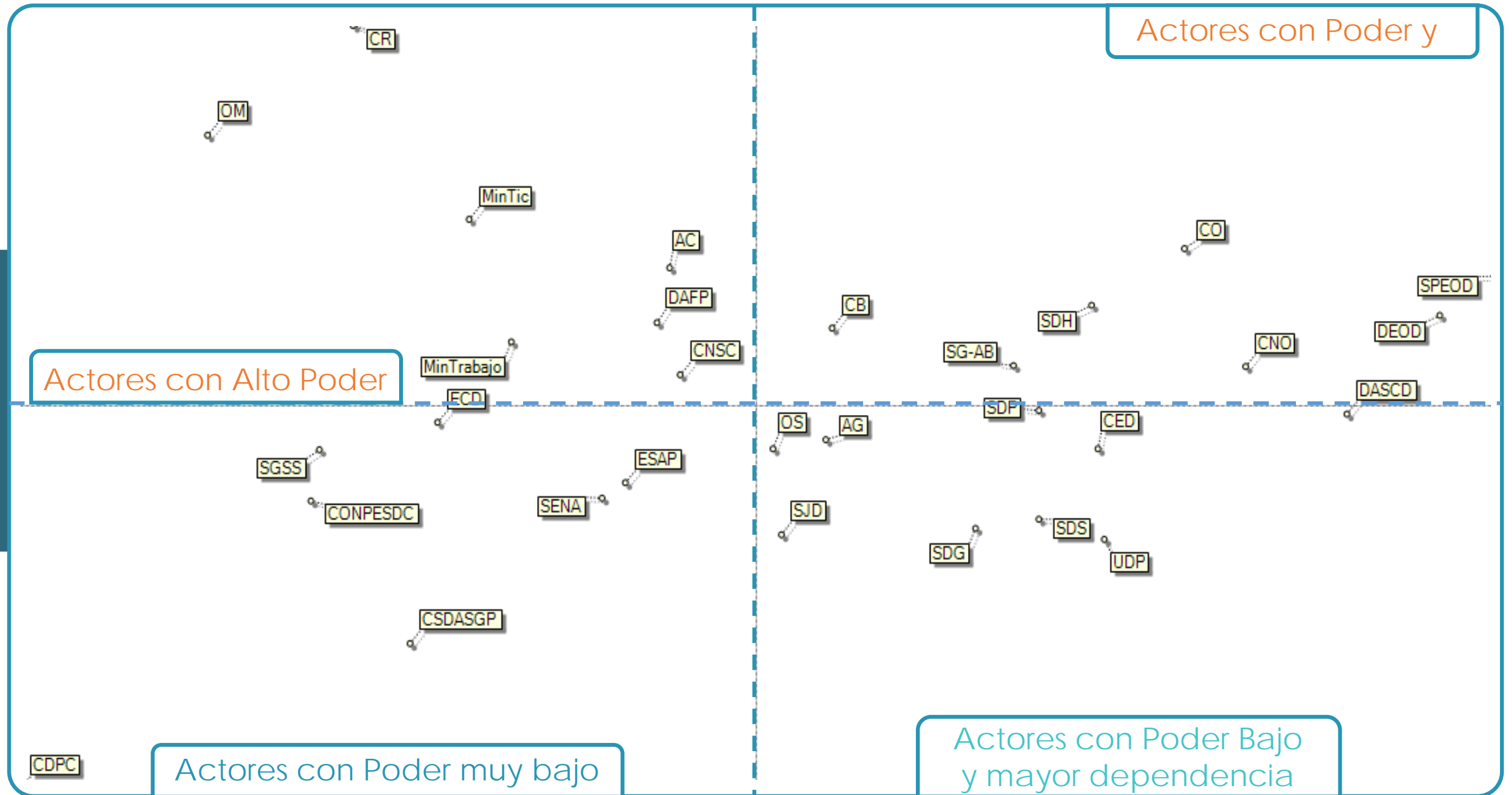


Identificación de stakerholders

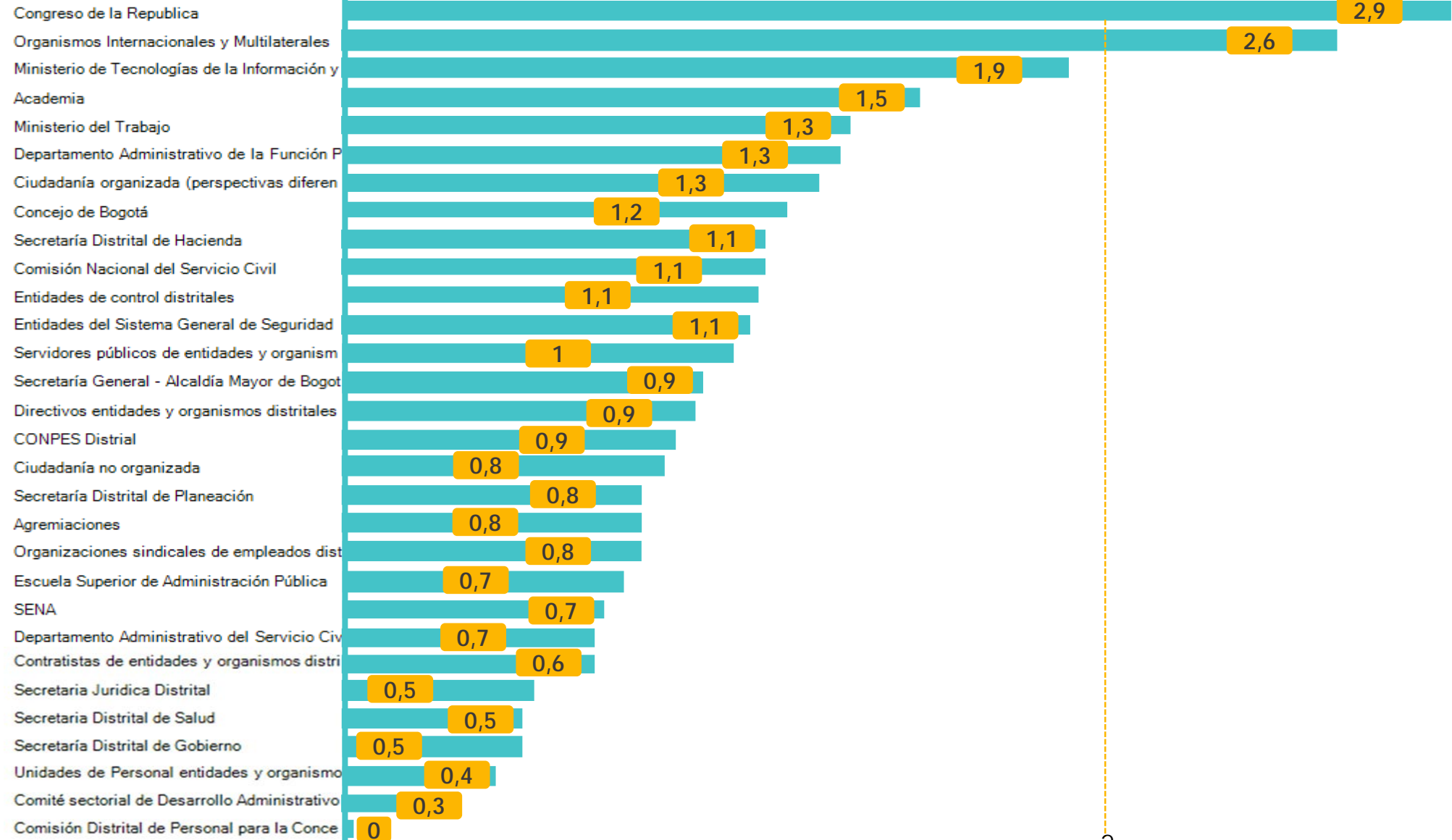
ACTOR	POSTURA FRENTE A LA POLÍTICA	ALCANCE DE PARTICIPACIÓN
Congreso de la Republica	A favor dependiento del redito politico	Decisorio
ACTOR DISTRITAL	POSTURA FRENTE A LA POLÍTICA	ALCANCE DE PARTICIPACIÓN
Secretaria General	A favor	De concertación
Secretaria de Planeación	Postura neutral	Decisorio
Secretaria de Hacienda	Postura neutral	Decisorio

Plano de influencias y dependencias entre actores

Influencia



Histograma de relaciones de fuerza MIDI



—TRABAJAMOS—

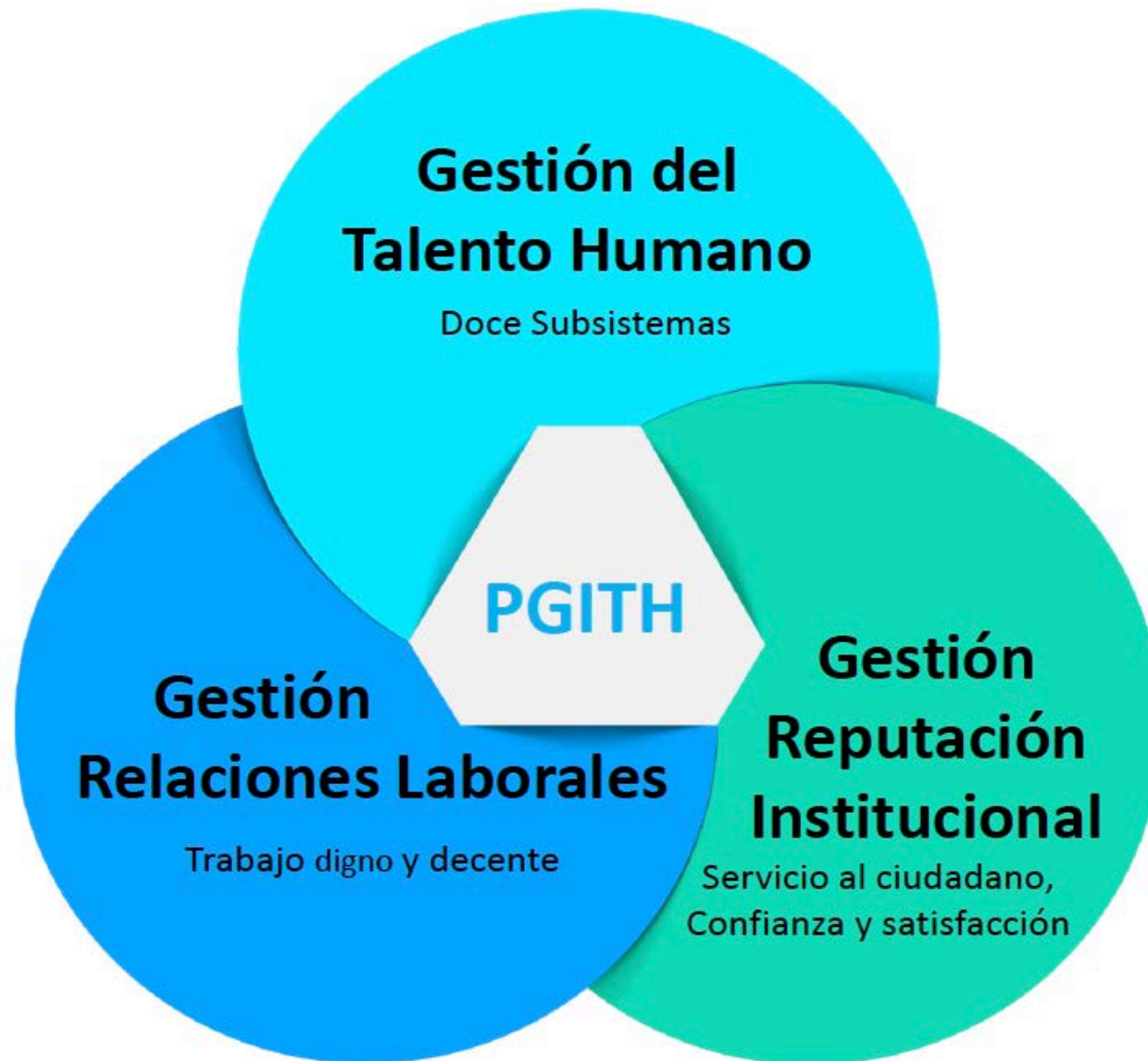
La Política Pública
de la Gestión Integral del TH





Política Pública de Gestión Integral de Talento Humano

Humano Enfoque Sistémico



MODELO CONCEPTUAL DE LA POLÍTICA PÚBLICA

Servicios para Organizaciones y Ciudadanos organizados y no organizados

Gestión Integral del Talento Humano Distrital


**Reputación
Gubernamental**

- Ética: Transparencia
- Compromiso con la calidad de vida
Relacionamiento
- Comunicación de la administración
- Conocimiento e innovación

Planificación del recurso humano


Organización
del trabajo

 Gestión
del empleo

 Gestión del
rendimiento

 Gestión del
desarrollo

 Gestión de
la compensación



Gestión de las relaciones sociales
y humanas



Gestión de los gerentes públicos y
de las Unidades de personal

Trabajo Decente y Digno

Oportunidades
de empleo
e ingresos

La protección
social

Promoción de los
derechos
fundamentales
en el trabajo:
gestión de
la diversidad.

El diálogo social:
Sindicatos,
empleadores y
gobierno

Aspectos: Sociales, culturales y Tic's

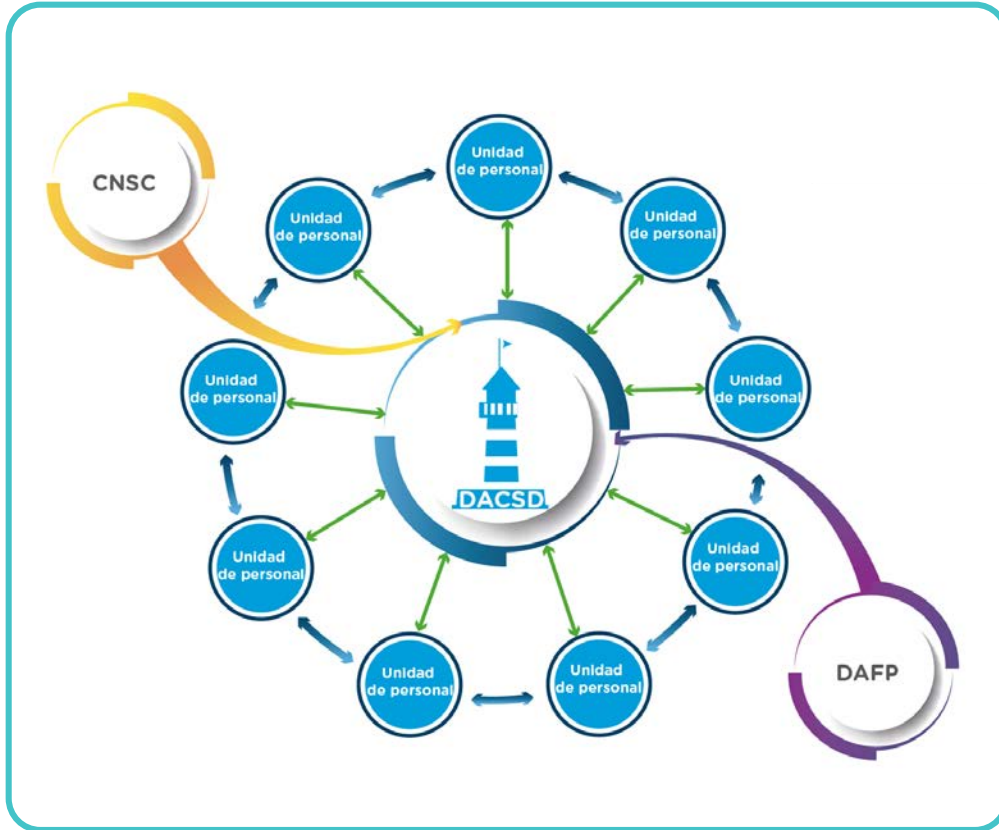
Aspectos: Económicos, políticos y legales



Líneas de acción de la PPGITH



1. Consolidación de un sistema de talento humano



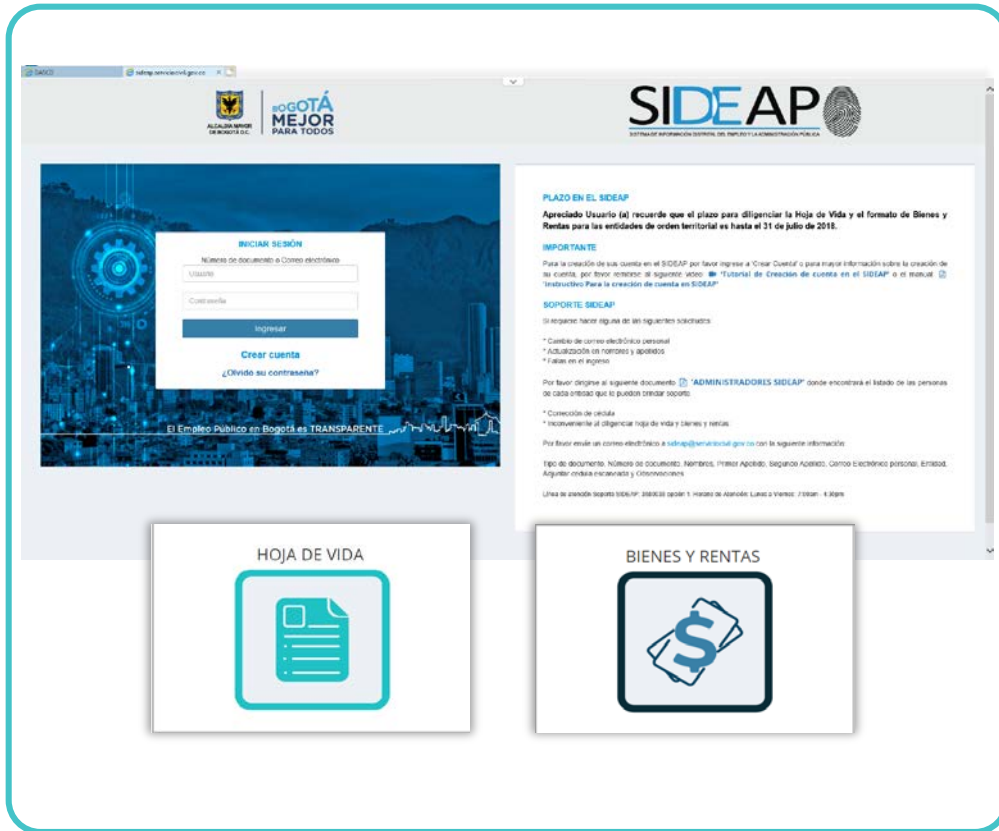
Diseño e implementación del SIGTH Distrital : Procesos, Procedimientos desde el órgano rector



Agenda Normativa



1. Consolidación de un sistema de talento humano



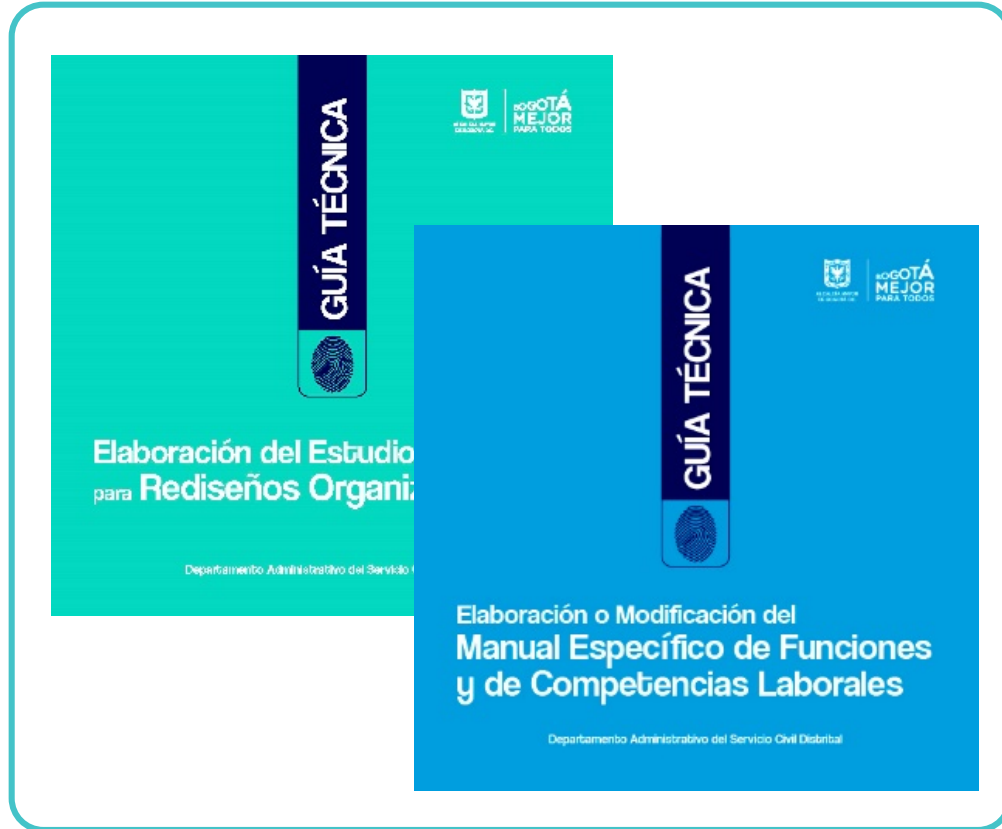
Sistema de información de talento humano del Distrito para la toma de decisiones (caracterización del TH) SIDEAP



Diagnostico e implementación de centralización de procesos transversales asociados a la gestión de talento humano.

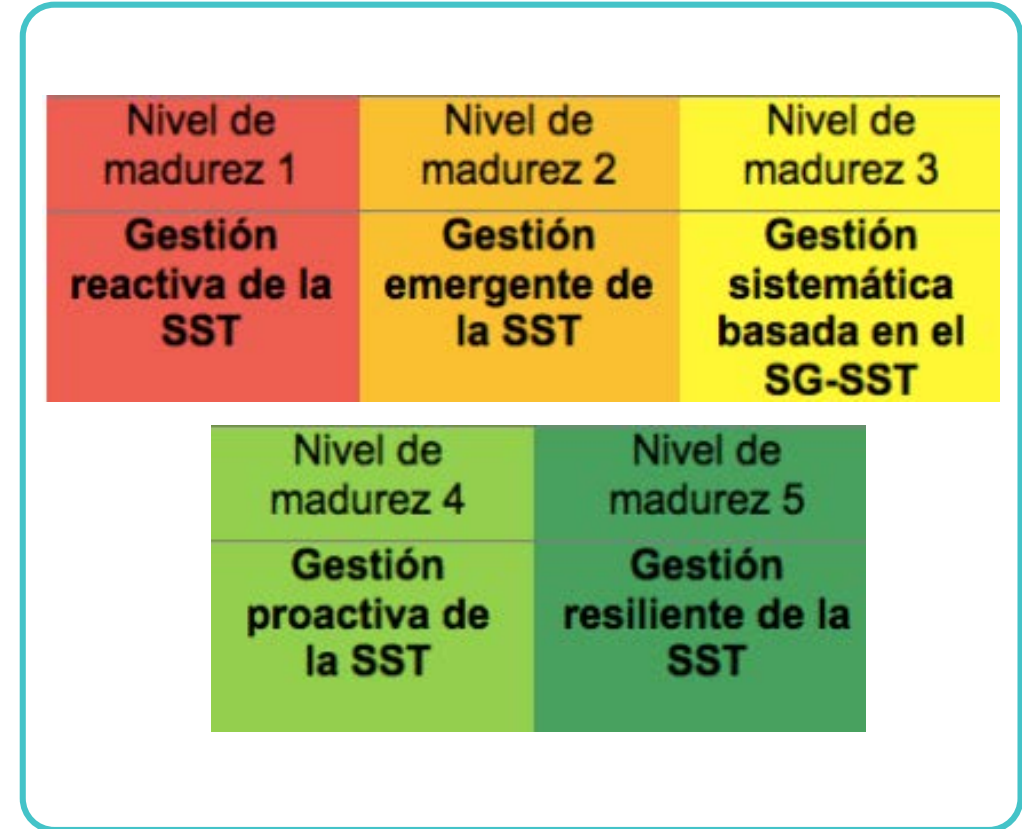


1. Consolidación de un sistema de talento humano



Automatización de procesos

de rediseño institucional, creación de planta, incrementos, manual de funciones, con estándares distritales

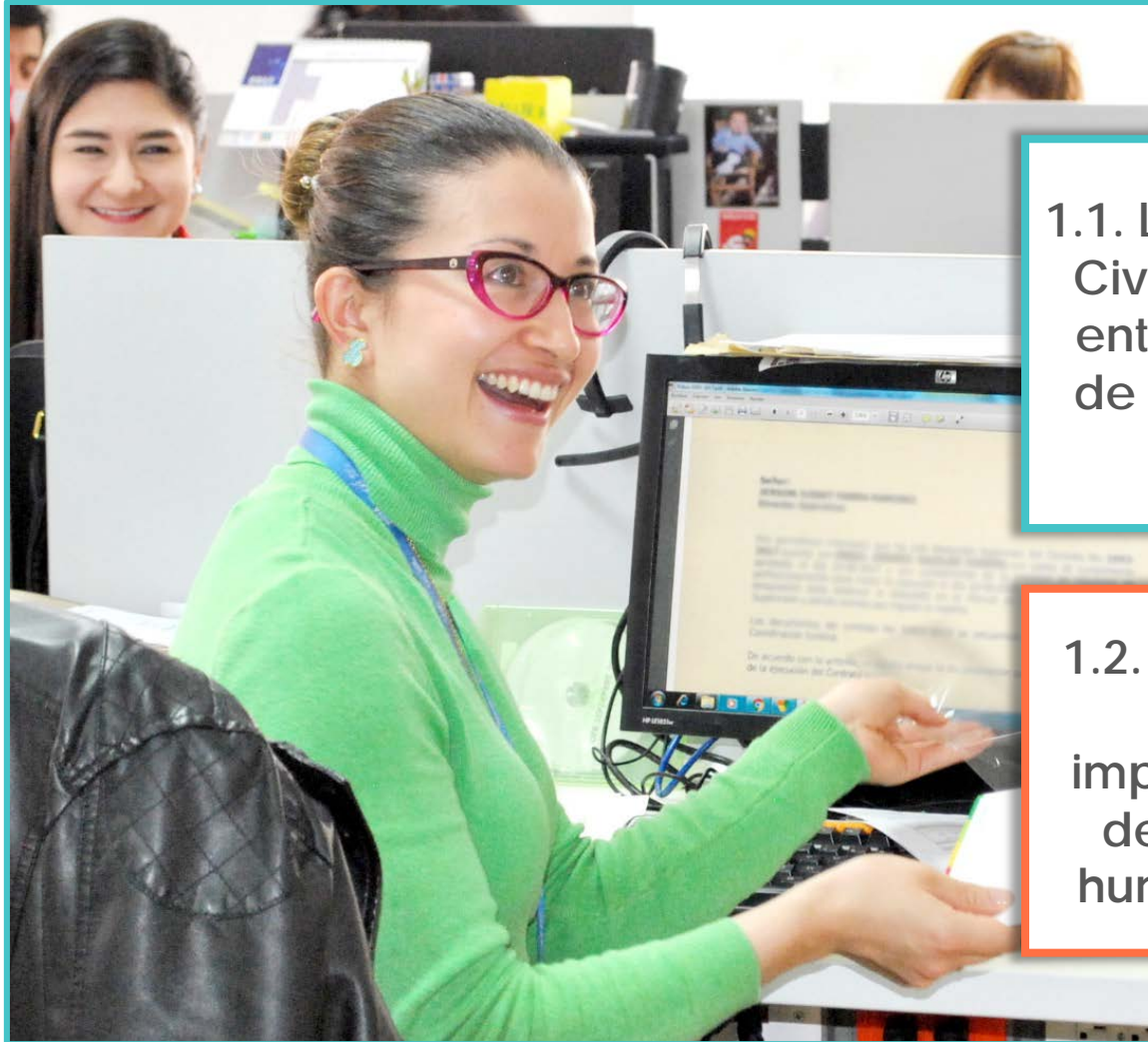


Implementación de Cajas de herramientas para temas de **medición y monitoreo en línea de SISTYEM DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



RESULTADOS

1. Consolidación de un sistema de talento humano



1.1. La entidad encargada del Servicio Civil Distrital está posicionada como ente rector y articulador del sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

1.2. Las áreas de talento humano son actores estratégicos en la implementación de los lineamientos del sistema de gestión del talento humano en las entidades Distritales.



2. Talento humano competente para el logro de objetivos



Programa de eliminación de barreras de acceso de la ciudadanía al empleo público en Bogotá.



Programa de **atracción de los mejores talentos** al empleo público en Bogotá.



2. Talento humano competente para el logro de objetivos



Consolidación del **centro de evaluación de competencias** para gerentes públicos de Bogotá.



Consolidación de la **Escuela de formación y Capacitación Distrital** en red, a través de Plataforma PAO



2. Talento humano competente para el logro de objetivos



Consolidación de **la Escuela de Liderazgo y transformación del Talento Humano** para gerentes públicos



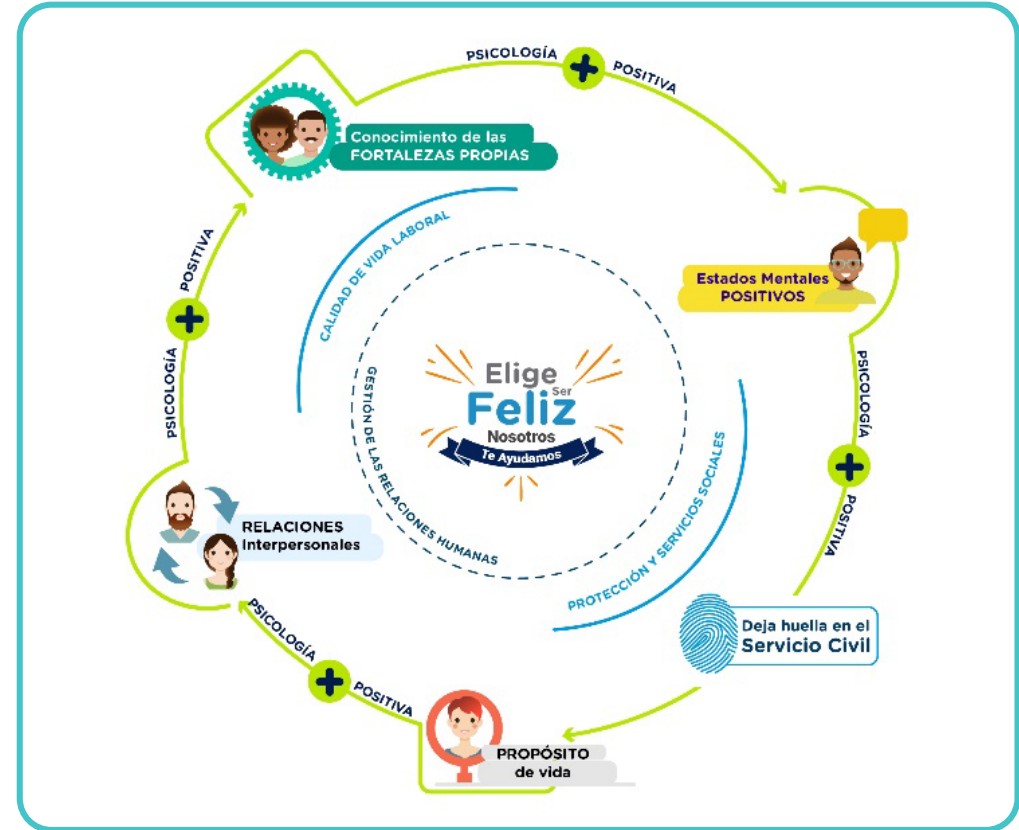
Programa de movilidad interinstitucional
horizontal y vertical



2. Talento humano competente para el logro de objetivos



Programa de estímulos por cumplimiento de metas.



Modelo de bienestar para la felicidad laboral



RESULTADOS

2. Talento humano competente para el logro de objetivos -



2.1. El distrito Capital cuenta con Talento Humano competente para el logro de los objetivos de las Entidades Distritales.

2.2. Las Entidades Distritales y el Talento Humano que las conforman incrementan su productividad.



3. Empoderar el talento humano de las entidades públicas como generadores de conocimiento e innovación.



Programa redes de conocimiento
(base de datos identificando expertices en el distrito)



Educación para la paz Gestión del conflicto



3. Empoderar el talento humano de las entidades públicas como generadores de conocimiento e innovación.



Programa de CATALIZADORES DE INNOVACION :

Estructurar proyectos de innovación a partir de la formación de los servidores - tres niveles de profundidad establecidos -con el Centro de Innovación Pública Digital de MINTIC



RESULTADOS

3. Empoderar el talento humano de las entidades públicas como generadores de conocimiento e innovación



3.1. El Talento Humano de las entidades distritales cuenta con competencias para la innovación, la apropiación y el uso de la información y la comunicación.

3.2. Las Entidades Distritales en cabeza de la alta gerencia propician las condiciones para la gestión del conocimiento



4. Impulsar la renovación cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.



Procesos **meritocraticos** inmediatamente se producen vacantes



Estudio y evaluación de alternativas diferentes de vinculación en el marco del **trabajo digno y decente**



4. Impulsar la renovación cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.



Plataforma para centralizar la oferta de vacantes del Distrito en sus diferentes modalidades de vinculación



Programa para la gestión del cambio organizacional al interior de las entidades distritales



4. Impulsar la renovación cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.



Red de cuidado de lo público
(personas instituciones)

Buscamos nuevas formas de: **COMUNICACIÓN**

¿Ya viste a la youtuber *Liliana*?
SIGUELA
Y conoce todo sobre Evaluación de Desempeño

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD

Video Title	Visualizations	Time
Liliana La Youtuber - Primera Evaluación Parcial Semestral	596 visualizaciones	2:12
Cambio en la creación de usuario en el SIDEAP	810 visualizaciones	5:18
Evaluaciones Parciales Eventuales ¿Cómo se hacen?	282 visualizaciones	5:38

Plan de comunicación interno y externo
de la Gestión del Talento humano



4. Impulsar la renovación cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.



Red de gobernanza y gestión de la proximidad

(construir tejido social a partir de la construcción de una red de ciudadanos formados en control social del empleo público.)



RESULTADOS

4. Impulsar la renovación cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.



4.1. Mayores niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y las entidades distritales.

4.2. Las Entidades Distritales planean y gestionan el cambio oportunamente.



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD



@ServicioCivilD