

## *ENFOQUE MISIONAL*

**DASCD** | Departamento Administrativo  
Servicio Civil Distrital



Deja huella en el  
**Servicio Civil**



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ DC

**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**

GESTIÓN PÚBLICA  
Departamento Administrativo del Servicio Civil



## ¿Qué es el Departamento del Servicio Civil?

Departamento Rector  
del Servicio Civil Distrital

- **LÍNEA TÉCNICO JURÍDICA**

Asesorar y Conceptuar en relación Empleo Público

- **LÍNEA GESTIÓN HUMANA**

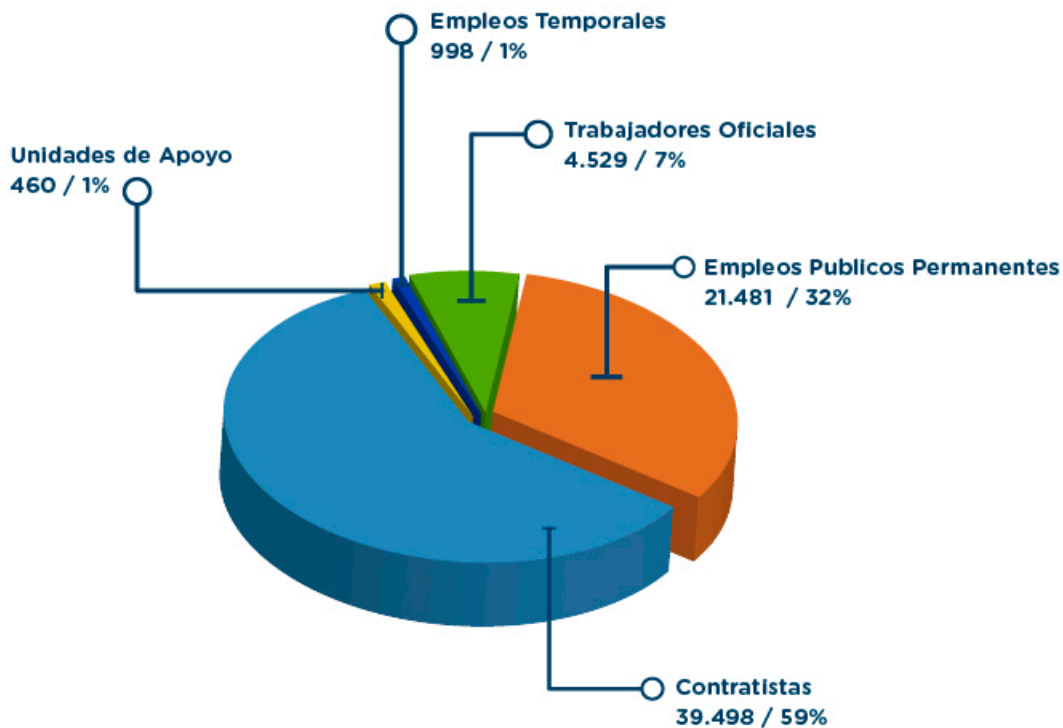
Programas y Acciones para capacitación integral  
y Bienestar Laboral

**POLÍTICA INTEGRAL  
DEL TALENTO HUMANO**  
(Como Elemento Integrador)

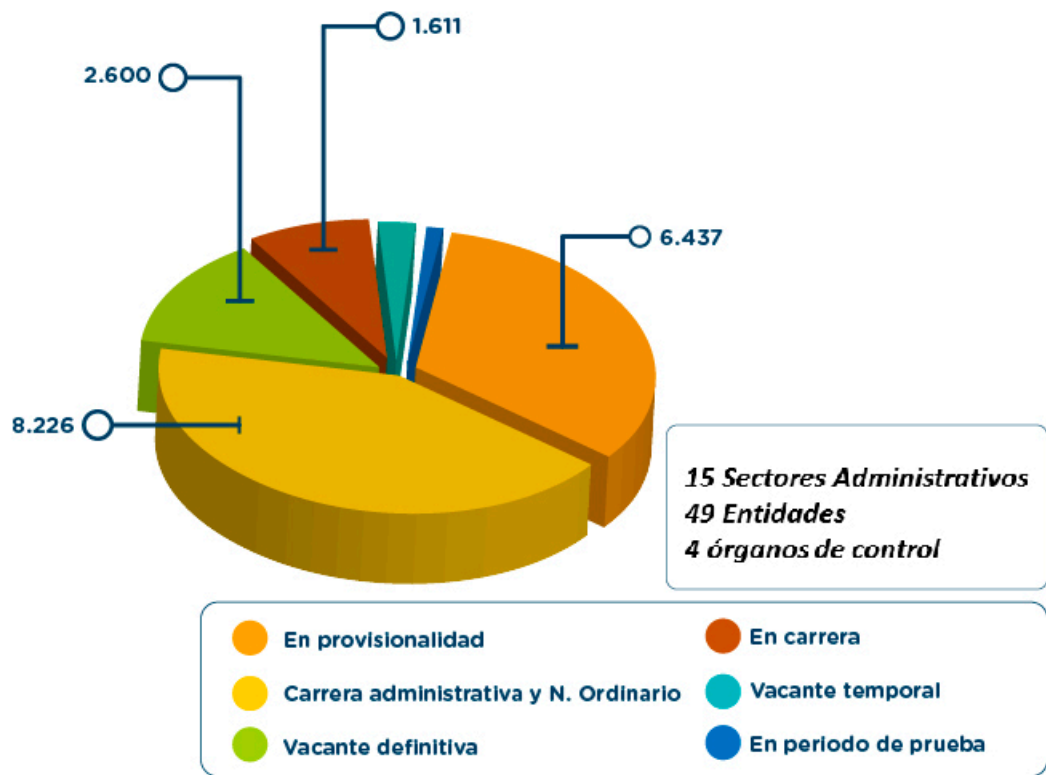


# Contexto. SERVICIO PÚBLICO EN BOGOTÁ

## Tipos de Vinculación

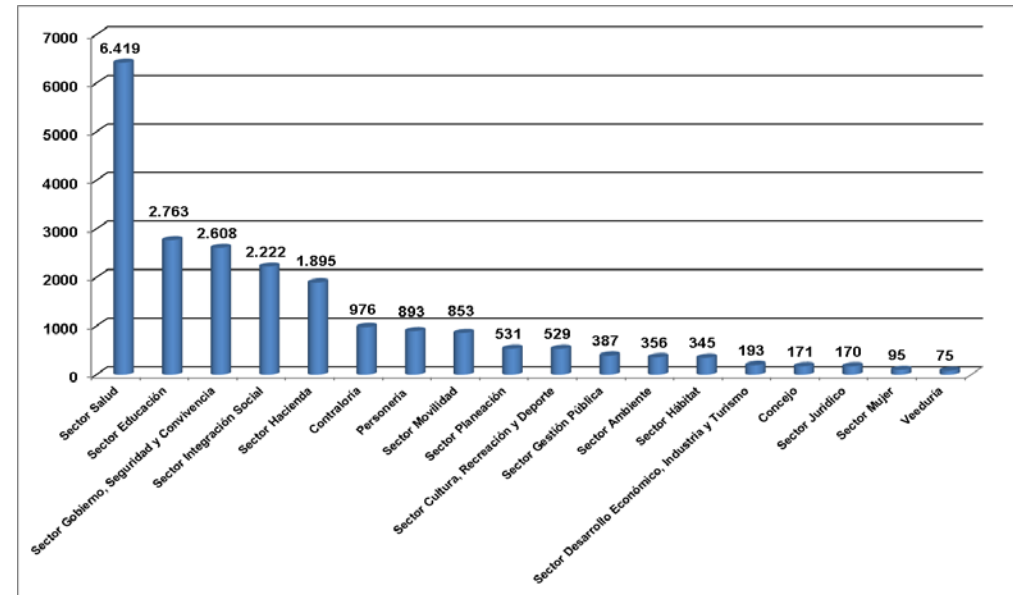
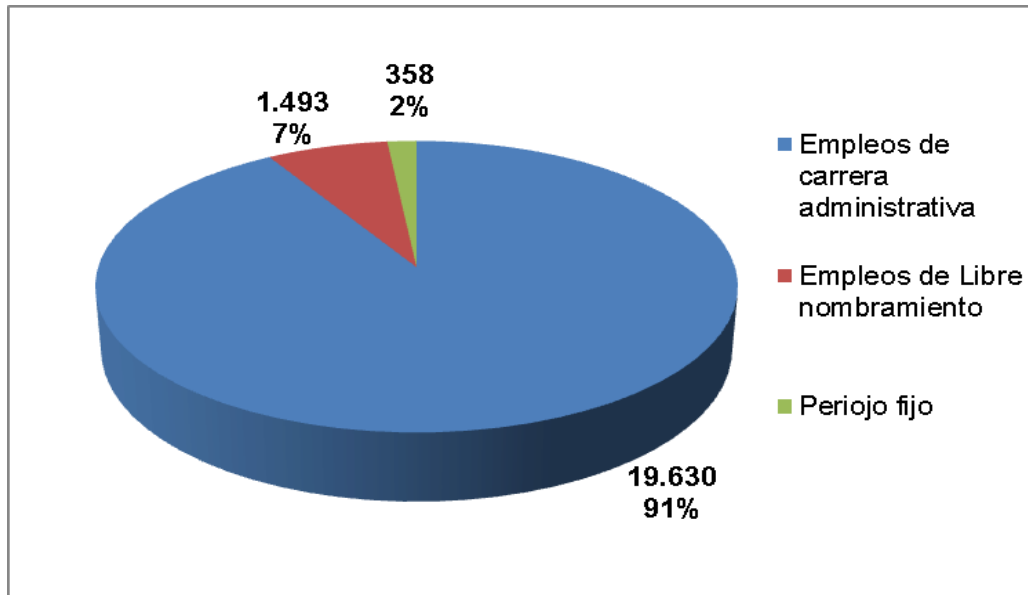
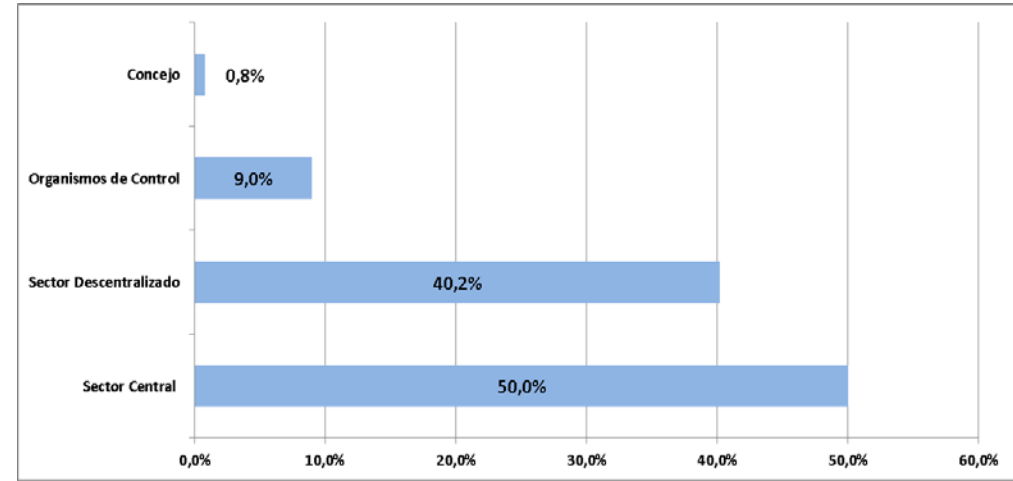
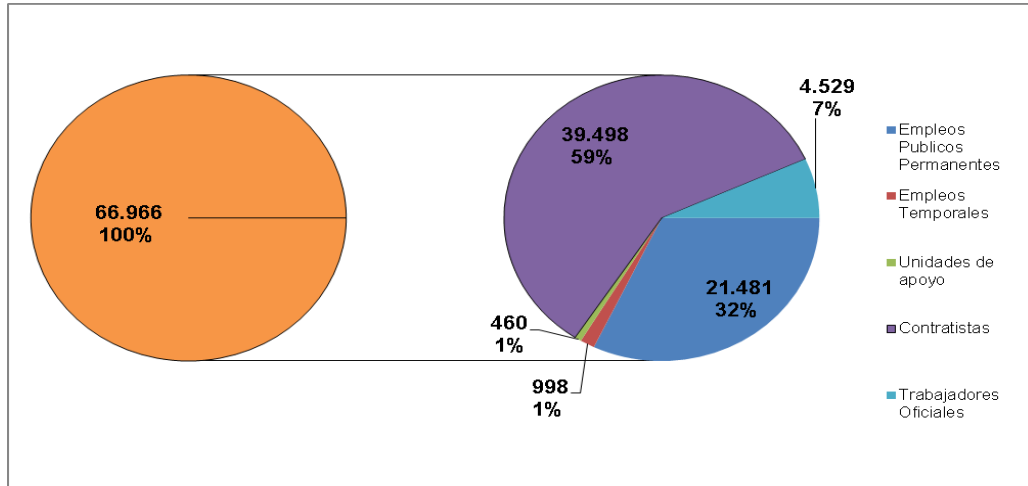


## Empleos Permanentes Formas de Provisión

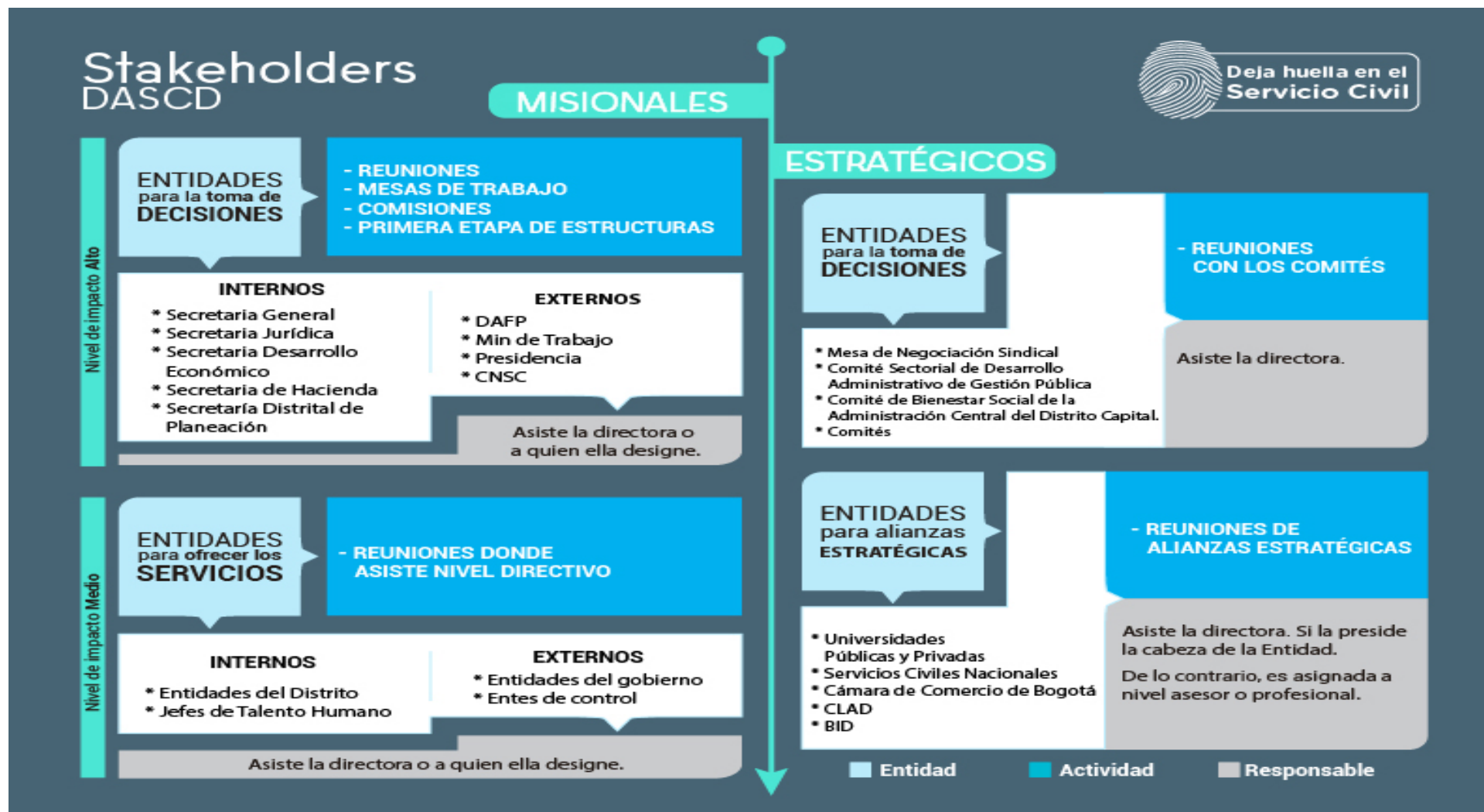


# Caracterización del Servicio Civil

Agosto 2016



# Nuestros Grupos de Interés





# Nuestros Productos y Servicios

## 1 CONCEPTUALIZACIÓN TÉCNICA JURÍDICA

Se emiten los conceptos técnicos – jurídicos solicitados por las Entidades Distritales y/o demás usuarios a través del análisis y estudio de documentos soporte, la normatividad vigente, guías y las instrucciones para que las entidades con base en estos puedan ajustar y aplicar los temas de Gestión Pública y del Talento Humano.

Los temas que aborda este producto son:

### Manuales de funciones:

Herramienta de gestión del talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas.

### Estructura organizacional:

La estructura corresponde a la distribución interna de las diferentes dependencias de cada entidad con las respectivas funciones generales asignadas en el desarrollo de los diversos procesos requeridos para cumplir con su objeto social.

### Planta de empleos:

Es el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una entidad, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente.

### Escalas salariales:

Se precisan los grados de remuneración en los niveles jerárquicos que adopta una entidad, organizados en según el nivel de responsabilidad, la experiencia y los conocimientos requeridos en cada cargo.

## 2 ASESORÍAS A ENTIDADES DISTRITALES

Se da a conocer las teorías, instrumentos, metodologías y se acompaña a las entidades distritales en su comprensión, aplicación y actualización permanente en materia de Gestión Pública y Gestión del Talento Humano.

Algunos de los temas más relevantes que se abordan para asesorar a las Entidades Distritales son:

- Cargas Laborales
- Empleo Temporal
- Rediseño Organizacional
- Encargos
- Evaluación del Desempeño
- Factores Salariales
- Plan Institucional de Capacitación
- Sistema Pensional
- Situaciones Administrativas

## 3 PROGRAMAS Y ACTIVIDADES PARA EL BIENESTAR LABORAL

Desde aquí se coordinan la ejecución de actividades para reconocer e incentivar las labores ejecutadas por los Servidores Públicos Distritales, a fin de facilitar un espacio cultural, recreativo, deportivo, académico y contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y la integración de los servidores. Programas y Actividades para el Bienestar Laboral.

## 4 PROGRAMAS Y ACTIVIDADES PARA LA FORMACIÓN Y EL DESARROLLO

Se aportan nuevos conocimientos y herramientas a los Servidores Públicos al servicio de las Entidades u Organismos del Distrito Capital, para que desarrollen al máximo sus capacidades, habilidades y comportamientos en el desempeño de su labor, actualizándose en temas que aporten a la solución de problemas.

COMO PRODUCTOS COMPLEMENTARIOS EL DEPARTAMENTO CUENTA CON:

### 1 APOYO EN PROCESOS MERITOCRÁTICOS

Asesoramos, acompañamos y apoyamos técnicamente a las entidades del Distrito Capital en el desarrollo de procesos meritocráticos para la provisión de los empleos en las entidades del Distrito.

### 2 RECOPILACIÓN INFORMACIÓN PERSONAS VINCULADAS AL DISTRITO-SIDEAP

El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública -SIDEAP- es un servicio a través del cual el DASCD se encarga de recopilar, registrar, almacenar, administrar, analizar y suministrar información en temas de organización y gestión institucional, empleo público y contratos de prestación de servicios profesionales en el Distrito Capital.



ENFOQUE MISIONAL

# Plataforma Estratégica 2016-2020

## Nuestra Misión:

Somos la *Entidad rectora del servicio civil en el Distrito Capital*, responsable de *proponer y orientar la implementación de políticas, estrategias y acciones* para el fortalecimiento de la *gestión integral del talento humano*, que optimice la prestación de servicios a los ciudadanos.

## Nuestra Visión:

En *2025*, el DASCD será una entidad *estratégica e innovadora* en la implementación de la *política de gestión integral del servicio civil*, con un alto nivel de *credibilidad y reconocimiento internacional*.

Perspectiva de desarrollo



Deja huella en el Servicio Civil

Fortalecer el **Desarrollo del Servicio Civil** en el Distrito Capital.



Perspectiva Cliente

Lograr un alto **Reconocimiento** del servidor público Distrital y del DASCD en Bogotá y el País.



Promover **Bienestar integral** en los servidores públicos del Distrito orientado a la felicidad laboral.

Diseñar e implementar una **Política Pública integral** de talento humano en el Distrito

Promover la **Meritocracia** como base de selección para las diferentes formas de vinculación.



Diseñar e implementar mecanismos de **Evaluación y Formación integral**.

Generar **Entidades modernas** a través de mecanismos de **organización del trabajo**.



Perspectiva Procesos

Desarrollar una gestión por **Procesos funcional y eficiente**.



Potencializar el uso de **TIC'S** para el procesamiento de información de los servidores públicos.



Perspectiva Aprendizaje

Contar con **Talento Humano**

- Comprometido
- Competente
- Motivado



**MAPA ESTRATÉGICO**

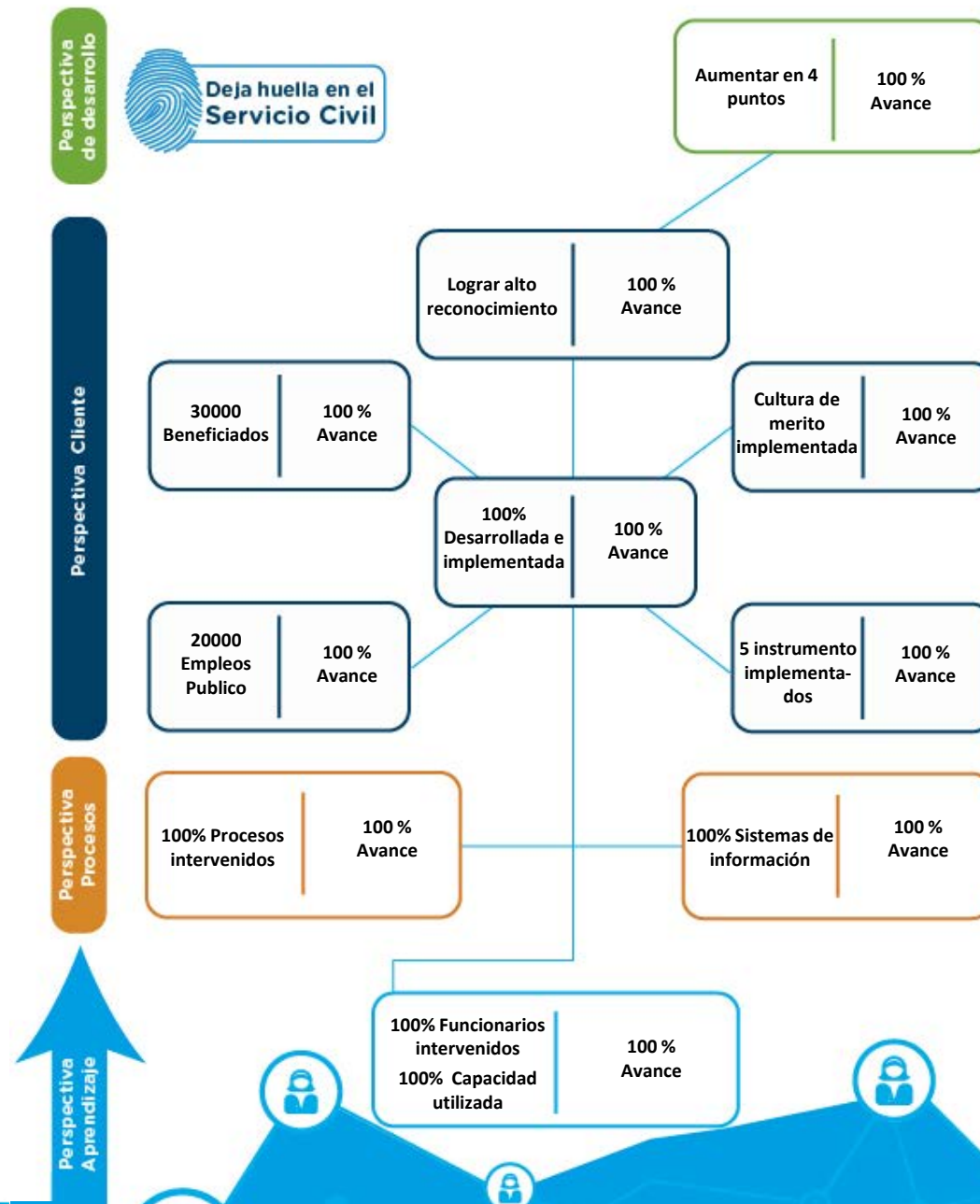
Departamento Administrativo Del Servicio Civil Distrital



# Estructura de la Política Pública

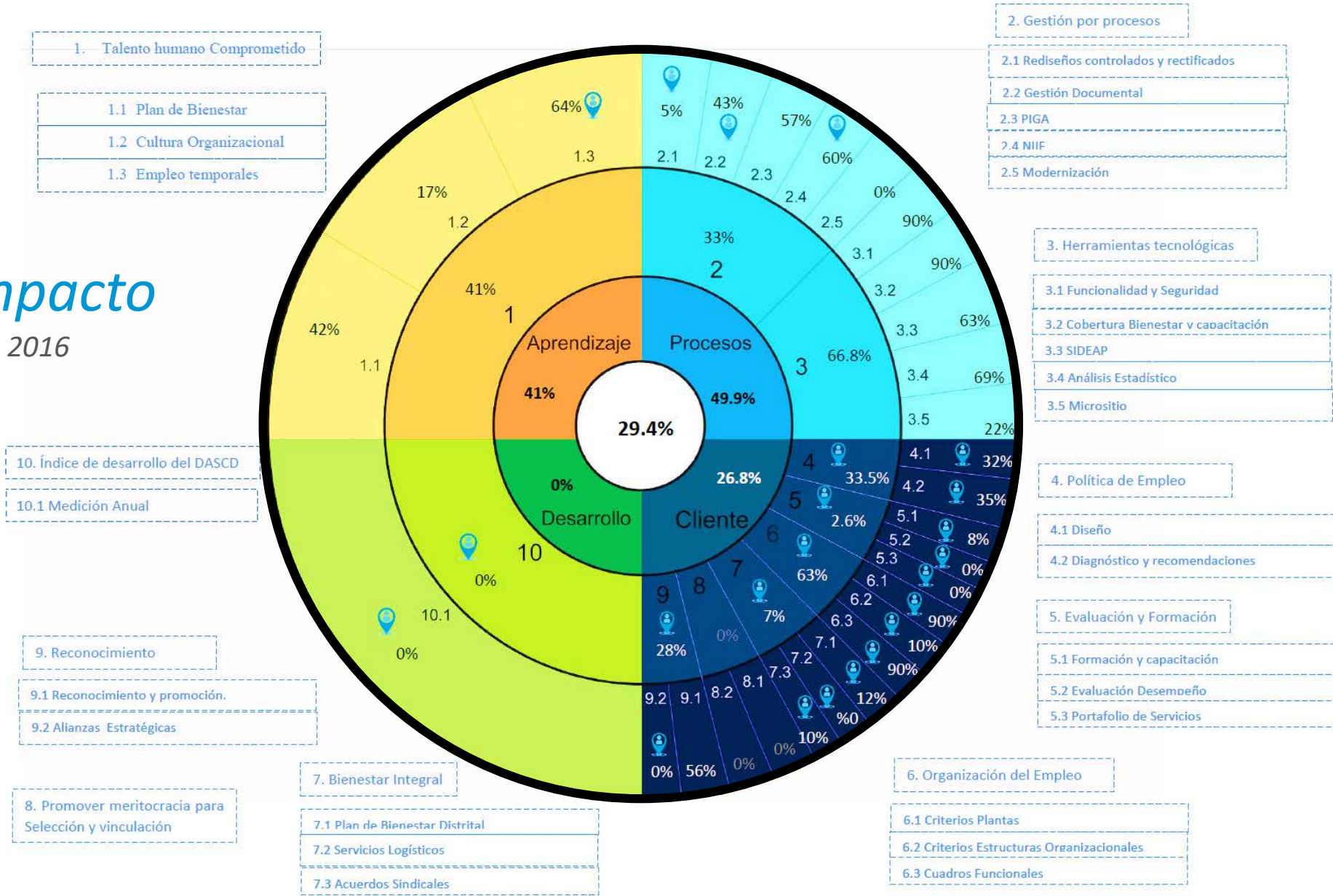


# Medición de la Estrategia






# Visor de impacto

14 de Octubre 2016



ENFOQUE MISIONAL

# Productos – Metas – Resultados 2016 - 2020 - Octubre 2016

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. GESTIÓN PÚBLICA Departamento Administrativo del Servicio Civil	PROGRAMACIÓN PRODUCTOS METAS RESULTADOS E INDICADORES - PMR					 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		 BOGOTÁ MEJOR PARA TODAS		
125 - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL						2016	2017	2018	2019	2020
Código Objetivo o Producto	Descripción Objetivo / Producto	Descripción Indicador	Línea Base Inicial PMR	Meta Plan 2016-2020	Periodicidad	PROGR	PROGR	PROGR	PROGR	PROGR
1	<b>OBJETIVO:</b> Proporcionar apoyo, lineamientos técnicos, instrumentos e información que promueva, sentido de pertenencia, trabajo ético y compromiso para un mejor desempeño del servicio civil distrital.	% de implementación de las actividades previstas en plan de acción de la política pública para la gestión integral del talento humano en el periodo 2016 - 2019, en lo que compete al DASCD	100	100	Anual	30	25	25	20	0
2	<b>PRODUCTO 1: FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO PÚBLICO DISTRITAL.</b> Implementación de políticas, estrategias y acciones que desarrollen en el Distrito la Gestión Integral del Talento Humano bajo el enfoque de la Carta Iberoamericana de la función pública.	Nivel de desarrollo del servicio civil (1 medición por año de acuerdo con la metodología establecida para el cálculo del índice del desarrollo civil	ND	4	Anual	1	1	1	1	0
3	<b>PRODUCTO 2: INFORMACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO DISTRITAL.</b> Datos - Estadísticas y Análisis del Empleo Público Distrital, del comportamiento de las variables que conforman el Sistema de Empleo Público Distrital.	Nivel de desarrollo del sistema de información del empleo público de las entidades del distrito.	30	70	Anual	45	10	10	5	0
4	<b>PRODUCTO 3: FORMACIÓN y CAPACITACIÓN.</b> Actualizar y proporcionar conocimientos para desarrollar y fortalecer, competencias en los servidores públicos en temas relacionados con la gestión pública distrital, la gestión integral del talento humano y el desarrollo organizacional.	Nº de Servidores Públicos Distritales que participan en los programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.	4,923	20,000	Trimestral	5,000	6,500	5,000	4,500	3,000
5	<b>PRODUCTO 4: BIENESTAR SOCIAL DISTRITAL.</b> Desarrollar estrategias, acciones y programas con el propósito de contribuir al clima laboral, aumentar el sentido de pertenencia y la integración de los funcionarios distritales, a través de espacio culturales, recreativos, deportivos, académicos, y acciones que favorezca una calidad de vida laboral y de bienestar familiar.	Nº de beneficiarios que participan en los programas, estrategias y/o actividades específicas de bienestar y/o estímulos.	26,300	30,000	Trimestral	8,000	4,850	6,350	6,800	4,000





5

## Principales DESAFÍOS DE LA GESTIÓN

1. En materia de mérito:
  - Incluir para todo tipo de vinculación el mérito en la evaluación de competencia comportamentales
  - Materializar concursos de empleos de carrera para el Distrito
2. Formalización de Empleos Públicos
3. Expedición del decreto de Régimen Salarial Especial para el Distrito por parte del Gobierno Nacional
4. Lograr Sinergia entre la Política de Gestión del Talento Humano con la Política de Transparencia y la Política de Desarrollo
5. En Materia de Transparencia y Anticorrupción del Talento Humano:
6. Hacer publicas las declaraciones de renta
  - Explicitar conflictos de interés de los servidores públicos
  - Publicar previamente las hojas de vida de gerentes públicos
6. Mejorar Capacidad Organizacional Del DASC
7. Compromiso Gerentes Públicos Con El Tema De Gestión Integral Humana
8. Información de los servidores públicos confiable y oportuna

DEJA HUELLA EN EL SERVICIO CIVIL



