



Deja Huella En el Servicio Civil Distrital

Encuentro de Talento Humano Distrital

¡Servidores!
Público del **Futuro**

Tres rutas del Talento 2030

Sideap 2.0



Actualmente en SIDEAP Existen:



184.056

Usuarios registrados

Corte a 15 de Agosto

85.827



Sideap^{2.0}

Actualizaciones

de **Bienes y Rentas**

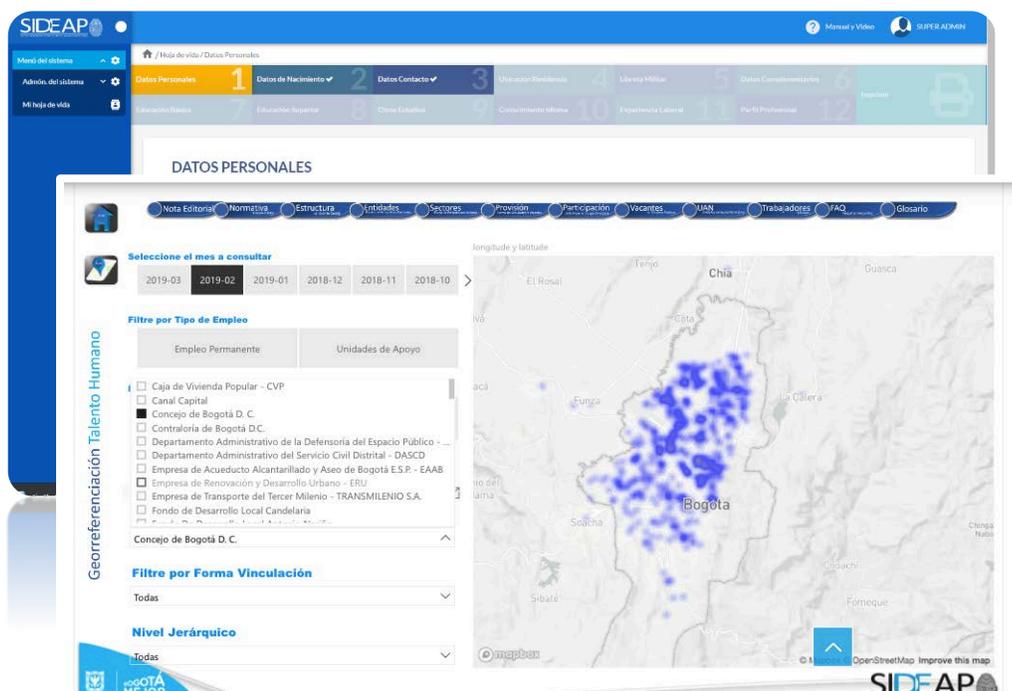
Corte a 31 de Julio

Tablero de Control del Empleo Público

Una solución al alcance de todos

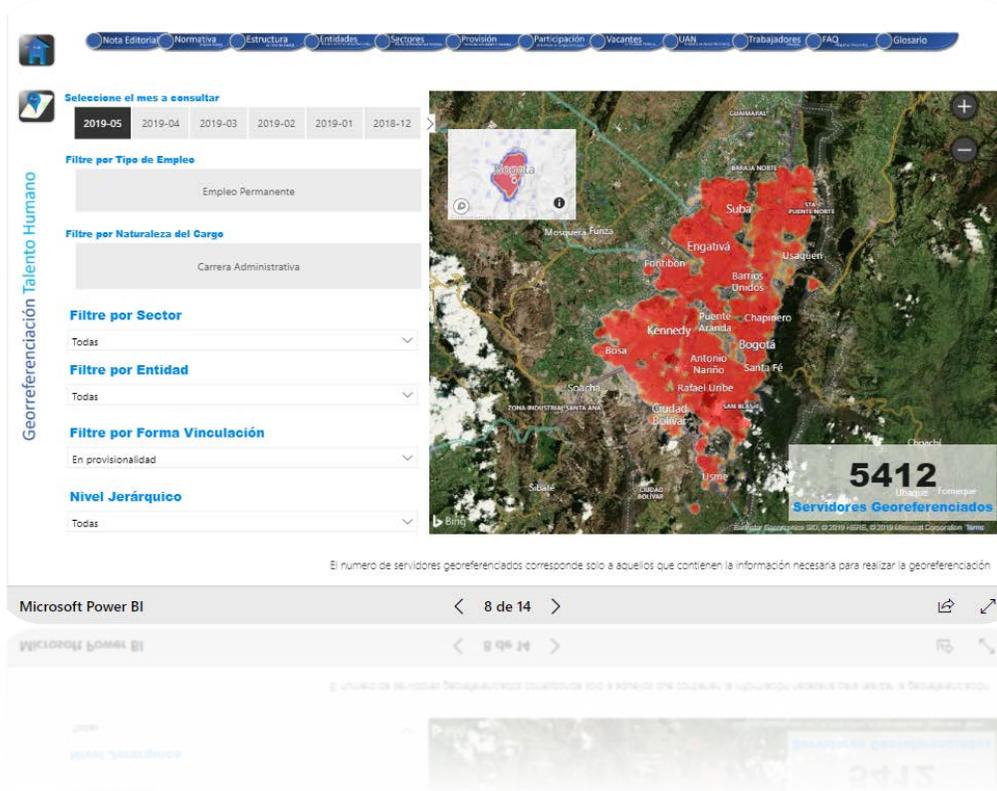


Totalmente on-line y permite el cargue y la consulta en línea, en tiempo real con información unificada



- ✓ Tablero de Control Interactivo
- ✓ Información Disponible para Cualquier Ciudadano 24/7
- ✓ Datos Estadísticos de Talento Humano Interactivos
- ✓ Información Georeferenciada
- ✓ Preguntas Frecuentes
- ✓ Normatividad
- ✓ Glosario de Empleo Publico

Georeferenciación



**SOPORTAR LA FORMULACIÓN DE
POLÍTICAS Y LA TOMA DE
DECISIONES**

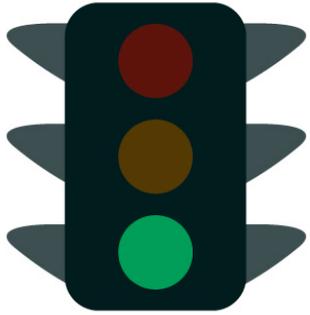
→ Gestión de la organización institucional.

→ Gestión del Talento humano en cada entidad del Distrito Capital.

Decreto 367 de 2014



Funcionalidades en SIDEAP



DISPONIBLES AHORA:

Hojas de vida

(para servidores y contratistas)

Formato de declaración de bienes y rentas

(para servidores y contratistas)

Módulo Actividades Distritales (MAD)

Contratos

(Permite en la correspondiente entidad la gestión de la información de contratos de Prestación de Servicios y gestionar los usuarios)

Módulo de Seguridad y Salud en el Trabajo

(Enfermedad Laboral, Accidente Laboral, Estándares mínimos, Indicadores, Instrumentos Madurez)

Encargos y comisiones

(Empleados públicos)

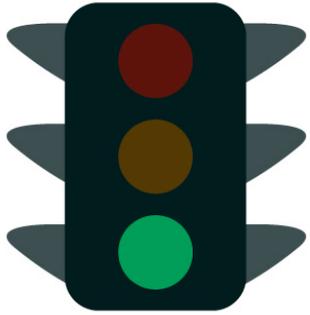
Desarrollo organizacional

(Permite al nominador en la correspondiente entidad la consulta de la información de Actos administrativos, Empleado público, Trabajadores oficiales, Estructura organizacional, Procesos y procedimientos)

Vinculaciones

(Empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas)

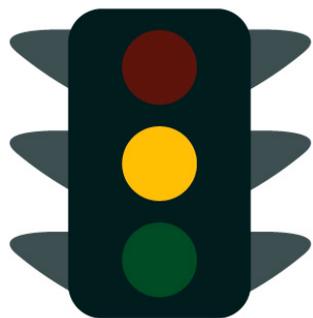




REPORTES



- 1 Consolidado Mensual de Empleo Público y Contratos
- 2 Reporte contratos vigentes por entidad
- 3 Reporte Ley de Cuotas
- 4 Reporte anual de vacantes
- 5 Reporte personas con discapacidad
- 6 Reporte estado actual usuario
- 7 Reporte planta de empleo
- 8 Reporte vinculaciones, encargos y comisiones por entidad



PRÓXIMOS A SALIR:

 Sept.

Trámites de conceptos en línea 4 trámites (Fase 1):

- ✓ Establecimiento o modificación de las plantas de empleos permanentes o temporales.
- ✓ Estructuras organizacionales.
- ✓ Establecimiento o adopción de las escalas salariales o su modificación.
- ✓ Los manuales específicos de funciones y competencias laborales.

 Nov.

PIC en línea:

Plan Institucional de Capacitación

 Dic.

Simulación
costo planta

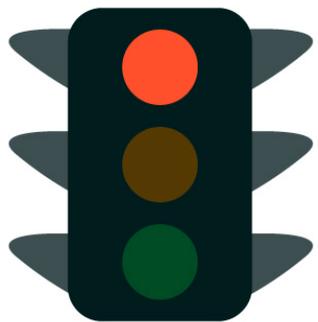
 Nov.

Integración de SIDEAP con la Plataforma PAO:

Plataforma de Aprendizaje
Organizacional.

 Nov.

Ampliación registro de
situaciones administrativas.



MEDIANO PLAZO:



Manuales específicos
de funciones asociado
por cargo y entidad



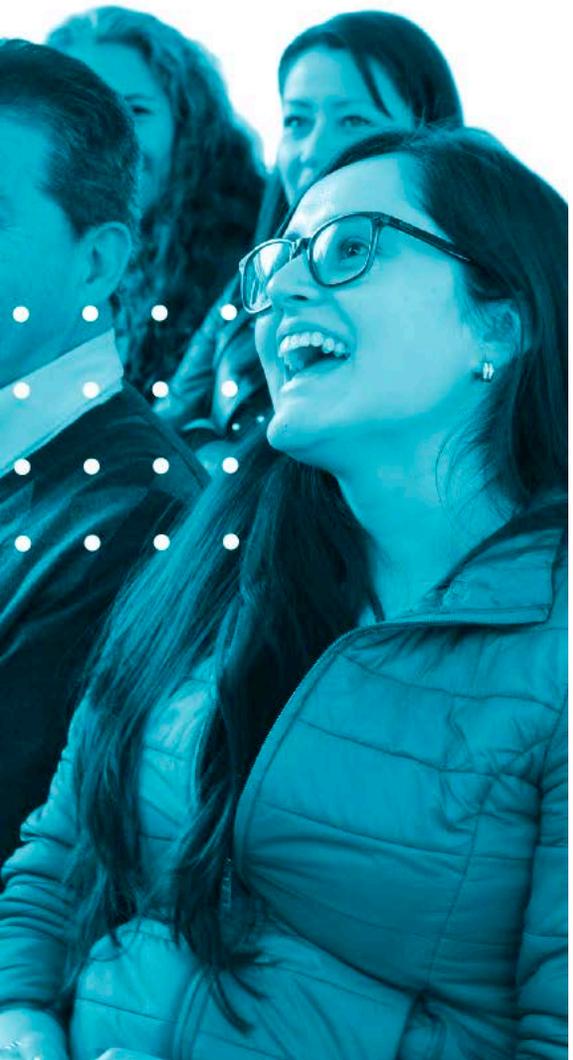




Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

Contenido

1. Contexto
2. Metodología
3. Resultados



1

CONTEXTO



Carta Iberoamericana de la Función Pública

Medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil por parte del BID en 2004-2014. Medición en la región 16 países

Bogotá es la primera ciudad de América Latina y el Caribe en adaptar la metodología y aplicarla

¿ Qué Medimos ?



Eficiencia: evalúa el grado de optimización de la inversión en capital humano

Mérito: evalúa el nivel de las garantías de profesionalidad en el funcionamiento del SC, y el grado de protección efectiva frente a la arbitrariedad, la politización

Consistencia Estructural: evalúa la solidez y la integración sistémica del SC. Prácticas en la gestión del empleo y niveles de dirección del sistema

Capacidad Funcional: Evaluar la capacidad del sistema en el Servicio Civil

Capacidad Integradora : evalúa la eficacia con la que el sistema armoniza las expectativas e intereses de todos los actores



2

METODOLOGÍA 2018

¿ Cómo lo Medimos ?



Encuesta
**Unidades de
Talento Humano**

90%

52 Entidades

+



Encuesta
**Servidores
Públicos**

10%

987 Servidores
Públicos

=

Índice
de **Desarrollo**
del Servicio Civil Distrital



3

RESULTADOS GENERALES

| Medición 2017 | | |
|---------------|--------|------------|
| UTH 90% | SP 10% | IDSCD 2017 |
| 75.49 | 67.26 | 74.66 |

| Medición 2018 | | |
|---------------|--------|------------|
| UTH 90% | SP 10% | IDSCD 2018 |
| 85.49 | 63.40 | 83.28 |

| Variación General |
|-------------------|
| ↑ 8.26 |

Se mantiene el nivel de Desarrollo ALTO del Servicio Civil Distrital





2

RESULTADOS GENERALES

Variación General

↑ 8.26

1

Implementación de MIPG con requerimientos más exigentes en la planificación del talento humano

2

La mayoría de las entidades se encuentran actualizando sus manuales de funciones.

3

Procesos de provisión de cargos por concursos de mérito y el inicio de convocatoria con la CNSC para 1707 empleos de 19 entidades para que puedan salir a concurso.

4

En cumplimiento con la norma se ha promovido la existencia, manejo de herramientas y mecanismos para la evaluación del desempeño y rendimiento. Incluso para empleados provisionales y temporales promovido por el DASCD.

5

Implementación de prácticas asociadas a salario emocional.

6

Mejora importantes en el diagnóstico de necesidades de formación y la aplicación de PIC en línea.

7

Se han implementado planes de mejora con base a las evaluaciones del clima laboral.

8

DASCD presenta una mejora favorablemente en la percepción de su gestión. Se reconoce la presencia y aporte de la CNSC en los concursos, se requiere mayor presencia de la ESAP.



Tablero – índice de desarrollo

Inicio » Nuestra Entidad



● LUTH Total general ● SP Total general ● TOT Total general



COMPARATIVO INDICE DISTRITAL 2017 - 2018



El resultado general del Índice mejora en 8.63 puntos en 2018. Lo cual se debe a varios factores, entre los que se debe mencionar:

1. Las buenas practicas en gestión del talento humano al interior de cada entidad
2. Mejoramiento de procesos de planificación dada la entrada en vigencia del Modelo Integrado de Planificación y Gestión
3. Los concursos de méritos que vienen en aumento
4. Los rediseños institucionales de las entidades.

Alcaldía de
Bogotá

Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital

3

Medición del índice
de Desarrollo del Servicio
Civil Distrital.

#DejaHuellaEnElServicioCivilDistrital





Política Pública para la gestión integral del Talento Humano en el Distrito Capital





Fase Formulación

APROBACIÓN DEL DOCUMENTO DIAGNÓSTICO Y FACTORES ESTATÉGICOS

- **Se emite concepto de viabilidad técnica** el día 22 de Mayo de 2019 por parte de la SDP.
- **Lo anterior infiere que se hagan algunos ajustes** a objetivos, resultados y productos adelantados en 2018.
- **El documento incluye enfoques** poblacionales y diferenciales que le imprimen un carácter de protección de derechos más sólido a la Política.
- **El documento sustenta el problema público** con sus visiones de múltiples causas y efectos
- **Se aproxima a diferentes soluciones** (desde miradas de distintos actores, equipo técnico experto y aplicación metodológica) así como el establecimiento de los factores estratégicos claves.



Problemática a ser atendida

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

como factor estratégico para generar valor público, contribuir al desarrollo de la ciudad y **mejorar los niveles de confianza de la ciudadanía** en sus organizaciones públicas.



al tener una gestión de talento humano sometida a:



Rigideces normativas

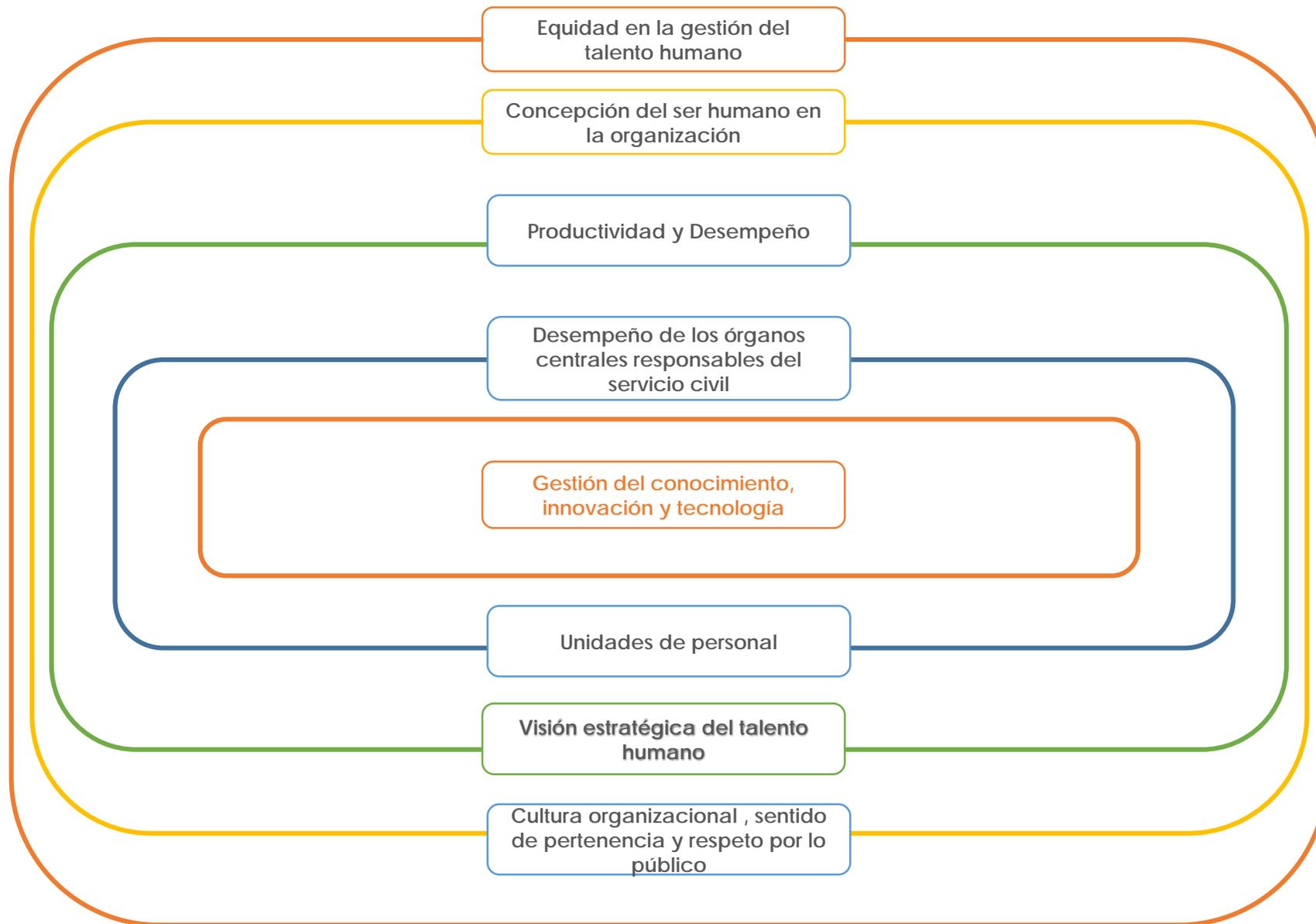


Desarrollo desarticulado, cortoplacista y operativo,



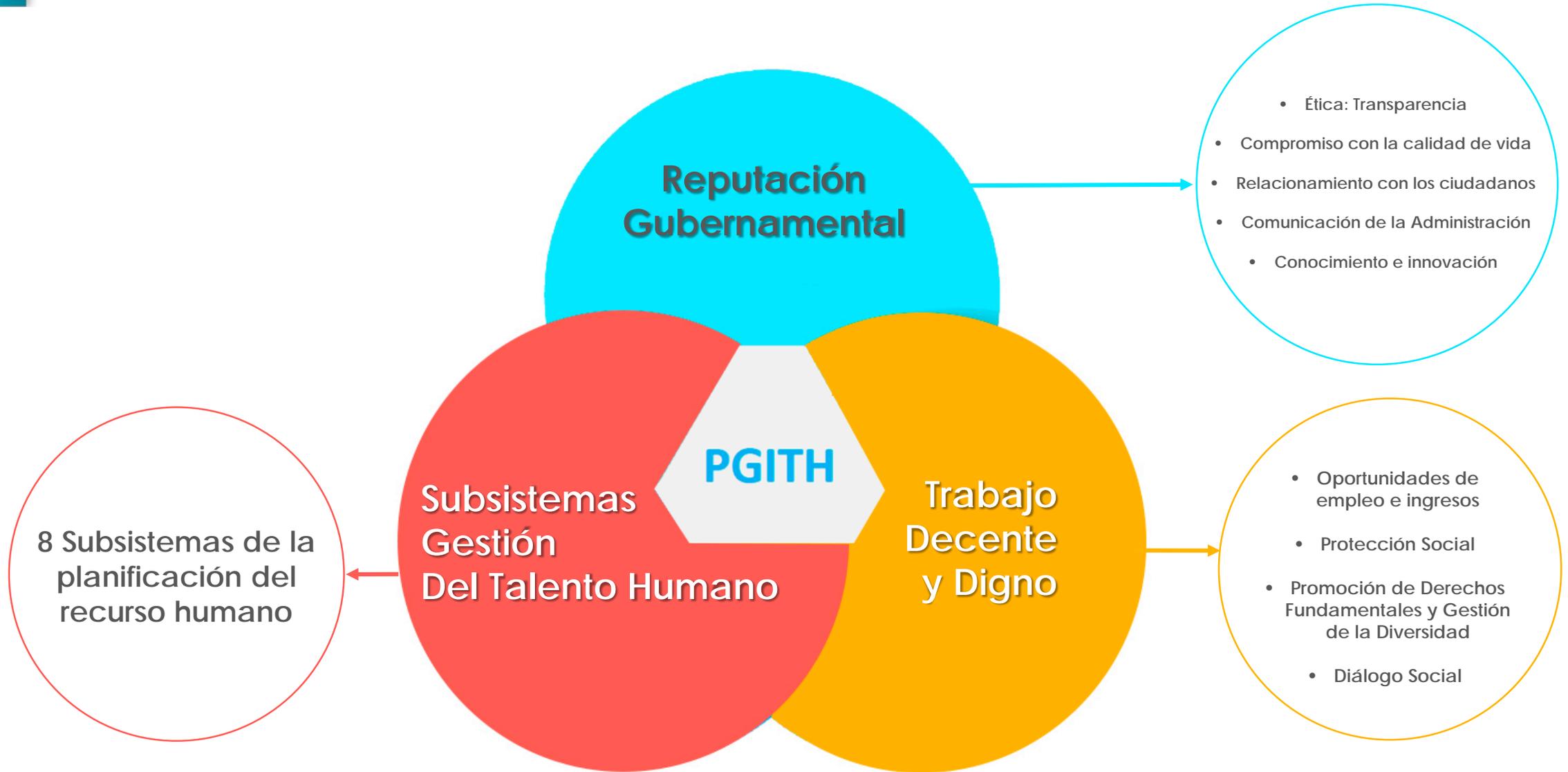
Afectando la **generación de confianza y legitimidad** en el **accionar público** por parte de la ciudadanía.

Factores Estratégicos de la Política Pública GITH





Modelo conceptual de la Política Pública





Objetivo General de la política

Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar

Piénsate

como un

¡Servidor.

Público del

Futuro



12 Entidades

1. Gestión Pública. **Secretaría General – DASCD.**
2. Gobierno. **Secretaría Distrital de Gobierno.**
3. Gestión Jurídica. **Secretaría Jurídica Distrital.**
4. Planeación. **Secretaría Distrital De Planeación.**
5. Hacienda. **Secretaría Distrital De Hacienda. Unidad Administrativa Especial Catastro Distrital**
6. Cultura. **Instituto Distrital de Artes – IDARTES.**
7. Ambiente. **Secretaría Distrital de Ambiente**
8. Salud. **Secretaría Distrital de Salud**
9. Mujer. **Secretaría Distrital de la Mujer**
10. Órganos de Control – **Veeduría Distrital.**

Objetivos



Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales

Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital

Productos

34

9 Productos

14 Productos

11 Productos

Objetivo específico



Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.

Resultado esperado

1.1

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

1.2

Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital.

1.3

Aumento del Índice de Innovación Pública de la Ciudad

Forma de Medición

Encuesta de Bogotá Cómo vamos. Porcentaje de ciudadanos que sienten que la corrupción en Bogotá ha aumentado

Encuesta de Desempeño Institucional Nacional y Distrital - EDID - DANE. Encuestados que consideran que la sanción de prácticas irregulares ha aumentado / total de encuestados

IIP= (Capacidad Institucional + Procesos y Prácticas + Resultados + Gestión del Conocimiento)

1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.



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



Programa de Reclutamiento de Talentos (mérito carrera, gerentes públicos, empleos temporales, contratistas)



1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.



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



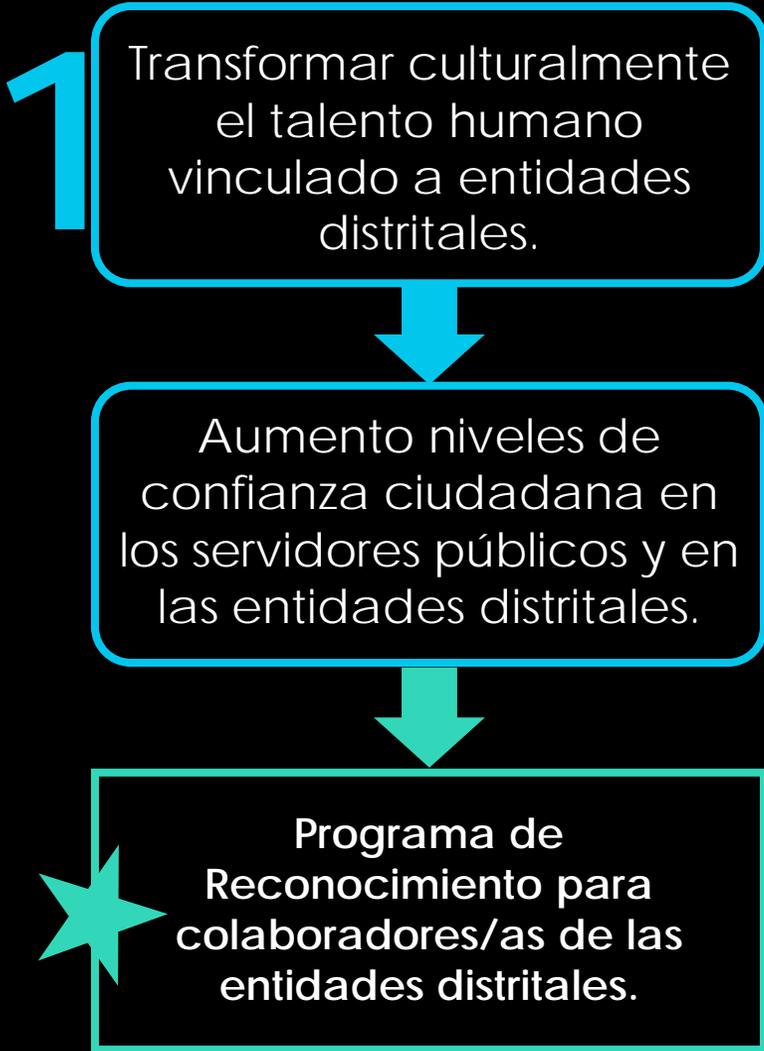
Programa de Reclutamiento de Talentos (mérito carrera, gerentes públicos, empleos temporales, contratistas)

Mérito



- Carrera Administrativa
- Gerentes Públicos
- Empleos temporales
- Contratistas





1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.



Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital



Fortalecimiento de las oficinas de talento humano en la implementación de herramientas de integridad y prevención de la corrupción

Actores de la Lucha Anticorrupción

Herramientas para la Transparencia Institucional



1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.



Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital



Red de Innovadores Públicos (Ecosistema de innovación pública)

Alcaldía de Bogotá

El Servidor Público del Futuro

Red de Innovadores Públicos en el Distrito



Deja huella en el Servicio Civil

Talento que ama Bogotá

1

Transformar culturalmente el talento humano vinculado a entidades distritales.



Incremento de la Favorabilidad a la Sanción de Prácticas Irregulares en la Administración Distrital



★ Red de Innovadores Públicos (Ecosistema de innovación pública)

Protagonistas

de la
Transformación
de lo Público:

Programa de

Competencias

digitales

que potencializa el Talento

Deja huella en el Servicio Civil

Alcaldía de Bogotá

Objetivo específico

Resultado esperado

Forma de Medición



Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales

2.1

Aumento en el porcentaje de ciudadanos que consideran estar satisfechos con los trámites y servicios brindados por las entidades distritales, en la ciudad de Bogotá D.C.

Encuesta Multipropósito de Bogotá - ¿cree que la ciudad ha mejorado, empeorado o se mantiene igual, en cada uno de los siguientes aspectos?
1. Atención en las oficinas públicas del Distrito,

2.2

Aumento del Índice de Calidad de Vida del Talento Humano Distrital

Este indicador lo construiremos con el apoyo de Catastro Distrital

2.3

Incremento del Porcentaje de favorabilidad Bienestar Laboral (BIENLAB)

Es calculado por el DANE a partir de la construcción de un indicador que mide el Ambiente Laboral en las entidades y organismos públicos.

2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales



Aumento en el porcentaje encuestados que consideran que la atención en las oficinas públicas del Distrito ha mejorado



 Aulas del Saber del Distrito:
Un espacio para el conocimiento y la formación de los Servidores Públicos del Distrito



rec

2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales



Aumento en el porcentaje encuestados que consideran que la atención en las oficinas públicas del Distrito ha mejorado



★ Estandarización de procesos transversales de la gestión pública



2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales



Aumento en el porcentaje encuestados que consideran que la atención en las oficinas públicas del Distrito ha mejorado



Programa de Formación en Competencias Ambientales

Distrito Ambiental:

Servidores Públicos comprometidos con una Bogotá al Natural

Talentos que ama Bogotá

te amo Bogotá

Deja huella en el Servicio Civil

Alcaldía de Bogotá

2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales



Aumento en el porcentaje encuestados que consideran que la atención en las oficinas públicas del Distrito ha mejorado



Programa de Promoción de Talentos (Artísticos y Culturales) para colaboradores de la Administración Distrital



2

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales



Aumento en el porcentaje encuestados que consideran que la atención en las oficinas públicas del Distrito ha mejorado



Programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.



Convertir en DIVERSIDAD:

Programa de
ambientes laborales
diversos, seguros y
Amorosos
en las Entidades
Públicas Distritales

Deja huella en el Servicio Civil

Alcaldía de Bogotá

Objetivo específico

Resultado esperado

Forma de Medición



Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.

3.1

Mejoramiento del Desempeño Institucional de Bogotá

FURAG

3

Consolidar el sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.



Mejoramiento del Desempeño Institucional de Bogotá



★ 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



Desafíos de lo Público

Propuesta normativa que regula las licencias de maternidad y formas de tratar enfermedades catastróficas de personas vinculadas por OPS



3

Empoderar el talento humano de las entidades públicas distritales



Aumento en el porcentaje encuestados que consideran que la atención en las oficinas públicas del Distrito ha mejorado



Lineamiento de Gestión Estratégica del Talento Humano en Entidades y Organismos Distritales

Un Talento Humano de Calidad:

Implementación Lineamiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Distrito

Talento que ama Bogotá

Doja huella en el Servicio Civil

Alcaldía de Bogotá



Implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del MIPG en el Distrito Capital





Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD



@ServicioCivilD