



Deja Huella En el Servicio Civil Distrital



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

VALIDACIÓN

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

www.serviciocivil.gov.co



{AGENDA}

1 Registro de los Asistentes

2 Saludo, presentación de apertura y explicación de la metodología

3 Implementación de las mesas- Primera Parte

4 Refrigerio

5 Implementación de las mesas- Segunda Parte

6 Relatoría

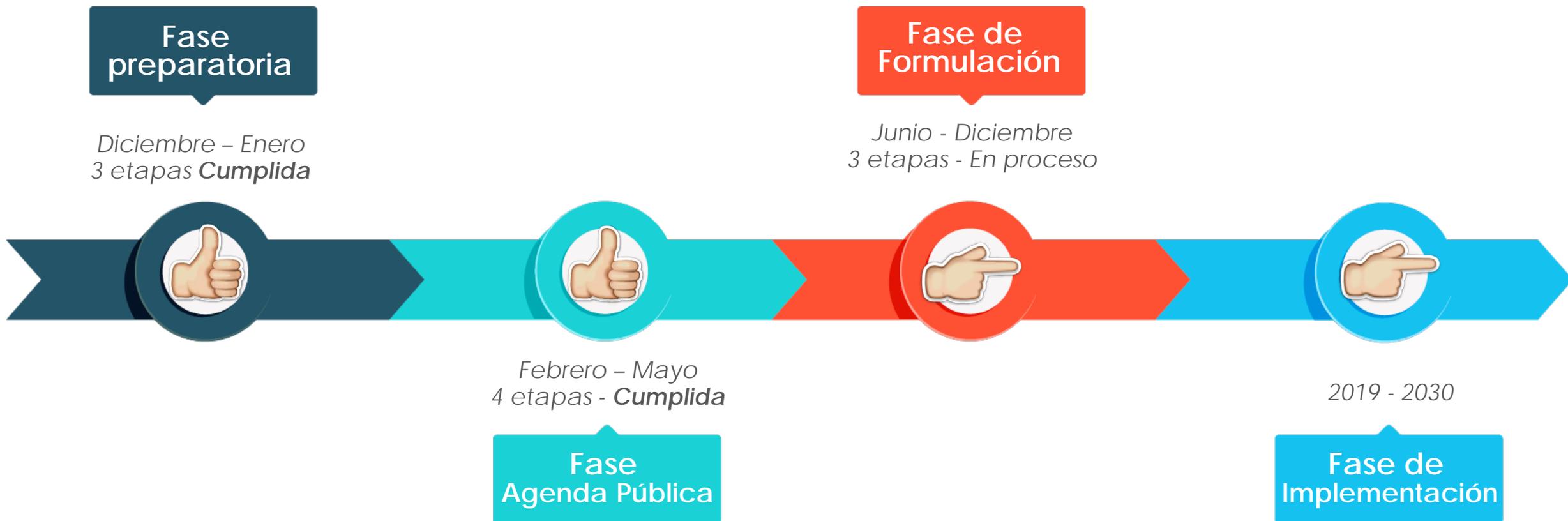
7 Cierre del evento

FASES PARA CONSTRUCCIÓN

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

www.serviciocivil.gov.co

Política Pública para la gestión integral del talento humano en el Distrito Capital



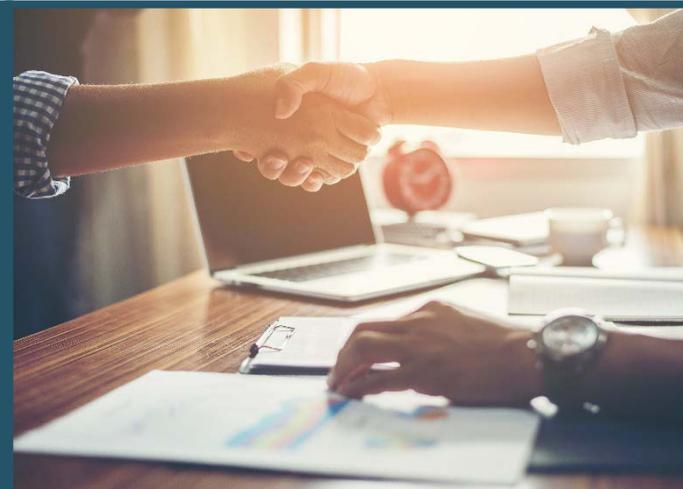
Fase preparatoria

Descripción



Preparación, construcción y presentación de la viabilidad de la Política Pública para la gestión integral del talento humano en el Distrito Capital a nivel del comité sectorial y del CONPES.

Productos:



- Documento de estructuración de la política.
- Presentación y Aprobación al Comité Sectorial de Gestión Pública.



Fase agenda pública

Descripción



Diagnóstico y establecimiento de los factores estratégicos para la construcción de la Política Pública para la gestión integral del talento humano en el Distrito Capital con la participación de actores implicados atendiendo los lineamientos para la agenda pública, establecidos en la Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito de la Secretaría Planeación.

Productos:



- Documento diagnóstico e identificación de factores estratégicos.
- Laboratorios para la innovación en lo social y en lo público.
- Reto Plataforma “Bogotá Abierta”

Laboratorios para la innovación en lo social y en lo público



Actores participantes



- **Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.**
- **15 sectores administrativos:** funcionarios.
- **Agremiaciones:** Cámara de Comercio, cajas de compensación, ANDI.
- **Academia.**

Actores participantes

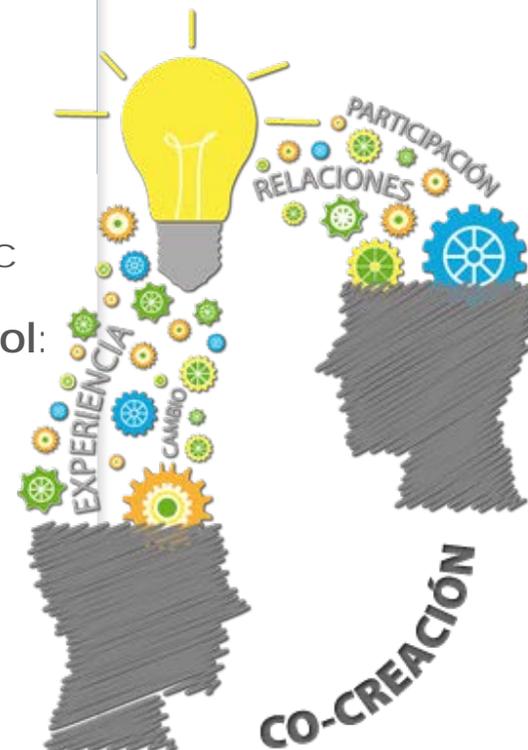


- **Organizaciones sindicales:** representante Federaciones y Confederaciones.
- **Ciudadanía organizada (Perspectivas diferenciales):** grupos étnicos, víctimas, población LGBTI, estudiantes universidades Sergio Arboleda y ESAP, jóvenes, población con discapacidad y comunidad de zonas rurales.

Actores participantes



- **Expertos:** DAFP, CNSC, ESAP, SENA, Min trabajo y Mintic
- **Entidades de control:** Veeduría, Contraloría, Personería y Procuraduría.
- **Contratistas.**
- **Ciudadanía no organizada:** Plataforma "Bogotá Abierta".



Cifras

TALLERES



Del **9 de abril** al **27 de mayo** de 2018

28
SECTORES
PÚBLICOS Y PRIVADOS

PROMEDIO
PARTICIPANTES: **18.5**

Abril: **308**
Mayo: **173**

481
ASISTENTES

Género
asistentes laboratorios

MUJERES: **293**

HOMBRES: **188**

60,9%

39,0%

Grupos
asistentes laboratorios

COLABORADORES DE
ENTIDADES
PÚBLICAS : **62.8%**

CIUDADANOS
ORGANIZADOS : **37,2%**

60,9%

39,0%

ENCUESTA

BOGOTÁ ABIERTA

713
CIUDADANOS

727
APORTES



Género
participantes encuesta

MUJERES: **64,3%**

HOMBRES: **35,7%**

Ciudadanos
no organizados

100%



Plataforma “Bogotá Abierta”



Participantes

649



Aportes

727



Votos

285



1.012

Se logró una participación de 713 personas: mujeres un 64,3% y hombre 35,7%.



Universidad del
Rosario

Facultad de Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

Fase de Formulación

Descripción



Establecimiento de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano del Distrito Capital integrando los resultados de la fase de agenda pública y elaboración del plan de acción para su implementación.

Productos:



- Plan de acción
- Monitoreo y control



PROBLEMÁTICA Y LÍNEAS DE ACCIÓN

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

www.serviciocivil.gov.co



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



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).

—TRABAJAMOS—

La Política Pública
de la Gestión Integral del TH





Política Pública de Gestión Integral de Talento

Humano Enfoque Sistémico



Universidad del
Rosario

Facultad de Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

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

www.serviciocivil.gov.co

POLÍTICA PÚBLICA DE LA GITHD

PROBLEMATICA

OBJETIVO GENERAL

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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

RESULTADOS



Impulsar el cambio cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.

- Mayores niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y las entidades distritales.
- Las entidades distritales cuentan con un talento humano íntegro.



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

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



Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.

- El Distrito Capital cuenta con talento humano competente para el logro de los objetivos y la productividad de las entidades distritales.



Consolidación de un sistema de talento humano

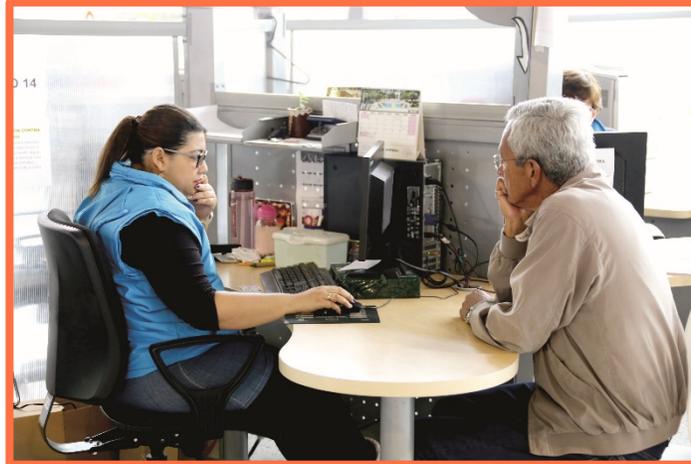
- La entidad encargada del Servicio Civil Distrital está posicionada como ente rector y articulador del sistema de gestión del talento humano en el Distrito Capital.
- Las áreas de talento humano son actores estratégicos en la implementación de los lineamientos del sistema de gestión del talento humano en las entidades Distritales.



Objetivo General



Objetivo General



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.





Objetivos Específicos

1

Objetivo Especifico

Impulsar el cambio 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



Universidad del Rosario

Facultad de Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales



BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

1

Objetivo Especifico

Impulsar el cambio 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*? **SÍGUELA**

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

Programa Disruptivo de Comunicación Organizacional

1

Objetivo Especifico

Impulsar el cambio 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 y la gestión del TH.)

Manual de Transparencia y Probidad del Talento Humano Distrital

- Normatividad y buenas practicas en materia de transparencia y probidad
- Conductas deseables del TH vinculado al Distrito
- Publicación de las Declaraciones de Renta de los Funcionarios Públicos



Universidad del
Rosario

Facultad de Ciencia Política, Gobierno y Relaciones Internacionales



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

1

RESULTADOS DEL OBJETIVO 1

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

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

Las entidades distritales cuentan con un talento humano íntegro.



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



Programa redes de conocimiento

(base de datos para identificar, extraer y compartir conocimiento especializado de personas vinculadas al Distrito, a través del aprendizaje colaborativo)



Laboratorio de Innovación en Gestión del Talento Humano (Es un espacio de generación de competencias en los servidores públicos en temas de Innovación: Desing Thinking, Big Data, Small Data)

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 del Objetivo 2

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

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



Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.



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.

Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.



Procesos **meritocraticos** inmediatamente se producen vacantes



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

Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.



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

Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.



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

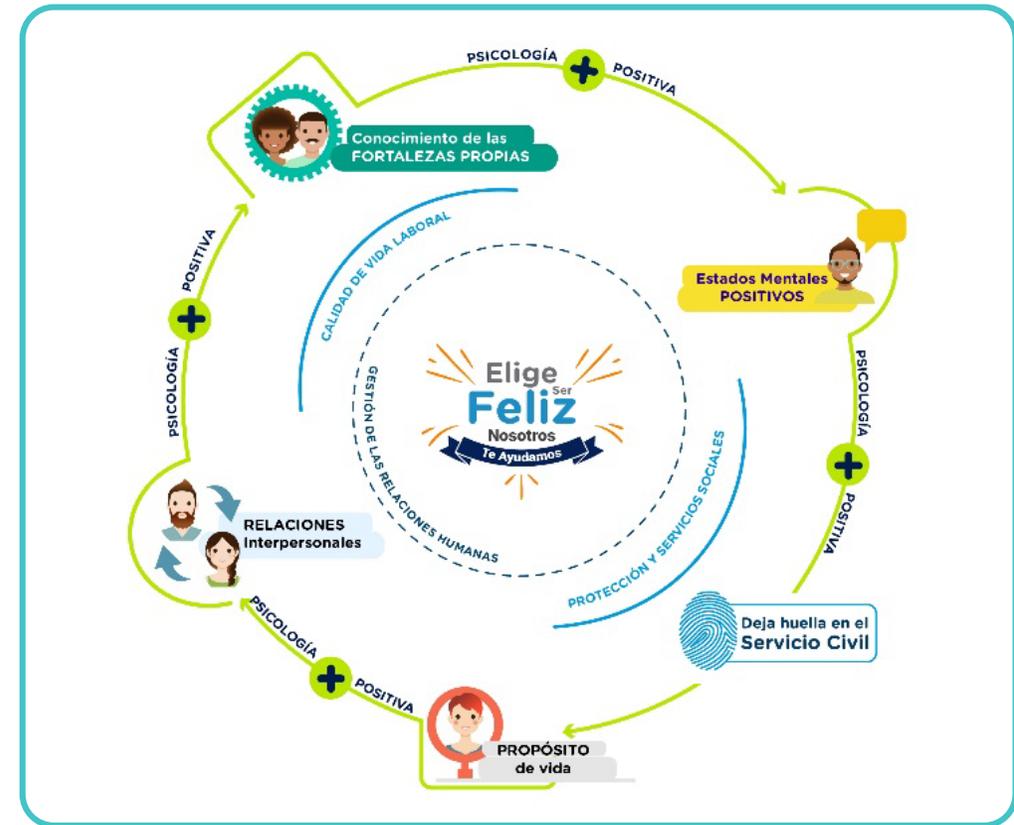


Programa de movilidad interinstitucional horizontal y vertical

Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.



Programa de estímulos por logros extraordinarios de los servidores públicos (Becas, Comisiones de estudios, Foros y Seminarios Internacionales, Programas de Inmersión en el exterior)



Modelo de bienestar para la felicidad laboral



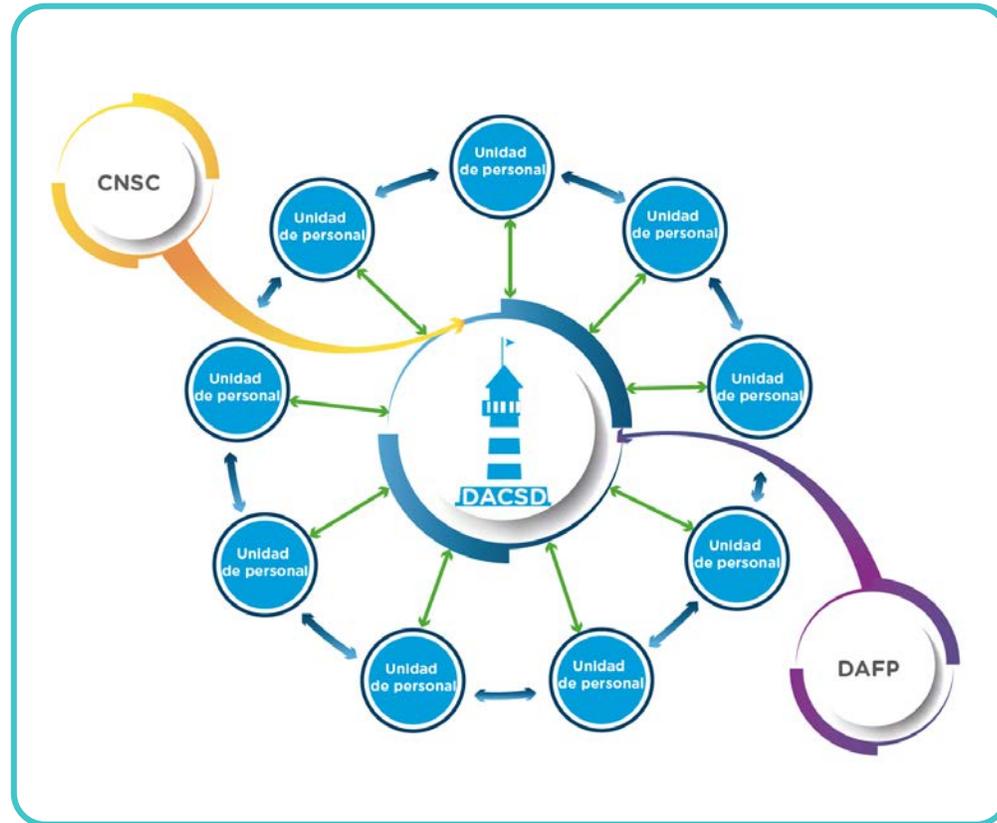
RESULTADOS del Objetivo 3

Posicionar el talento humano como un factor estratégico para el logro de los objetivos de las entidades distritales.

El Distrito Capital cuenta con talento humano competente para el logro de los objetivos y la productividad de las entidades distritales.



Consolidar un sistema de talento humano distrital



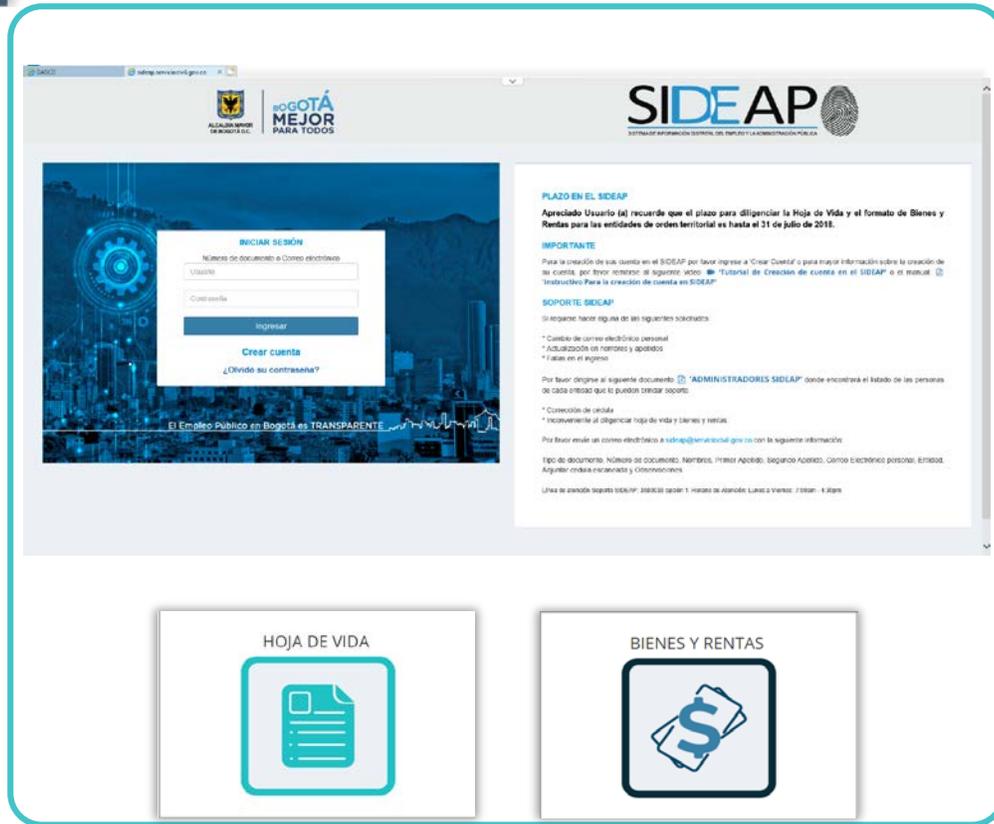
Diseño e implementación del SIGTH Distrital : Procesos, Procedimientos desde el órgano rector



Agenda Normativa

(Reforma Dto 1421, Dto. Régimen salarial, permanencia por mérito, Bienestar y Desarrollo para todo el talento humano, Esquema Laboral Sector Salud, Esquema Mixto de Ascenso)

Consolidar un sistema de talento humano distrital



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



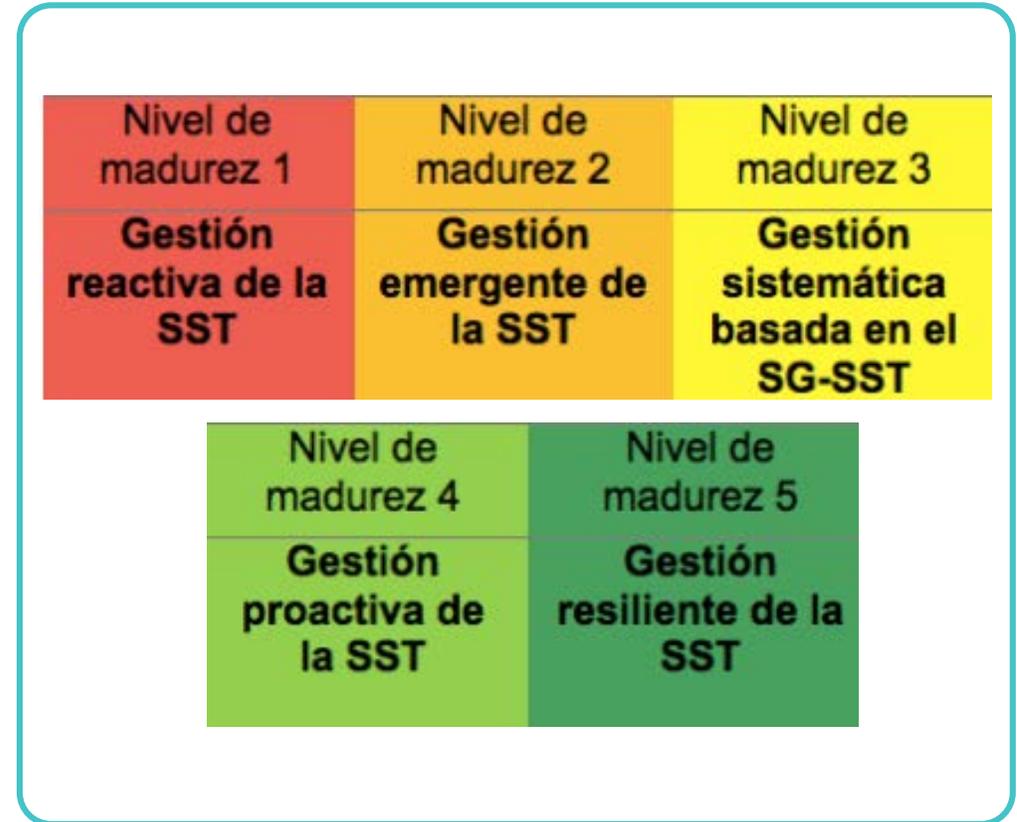
Diagnostico e implementación de centralización de procesos transversales asociados a la gestión de talento humano.

Consolidar un sistema de talento humano distrital



Automatización de los Servicios de Organización del Trabajo del DASCD

(Estructura organizacional, planta de empleos, incrementos salariales, manual de funciones, con estándares distritales)



SGSST en Línea

(medición y monitoreo en línea de SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO)



RESULTADOS Del objetivo 4

Consolidación de un sistema de talento humano

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.

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.



METODOLOGÍA MESAS DE TRABAJO

para la validación de la Política Pública para la gestión integral del
Talento Humano en el Distrito Capital
Mesas de trabajo

www.serviciocivil.gov.co

Dinámica de la mesa:

El primer paso del facilitador requiere un tiempo de **10 minutos** donde se hará lo siguiente:

1. **Bienvenida:** nombre del facilitador, qué hace, dónde trabaja y el # de mesa en la que están. Adicional, leer el listado de los presentes en la mesa.
2. **Leer y presentar normas:** El facilitador leerá el reglamento de la mesa
3. **Explicación del producto:** Presentación del producto en lenguaje sencillo
4. **Espacio de diálogo.** El facilitador generará un espacio para el intercambio de aportes en la mesa y el diligenciamiento de la relatoría.
5. **Cierre:** Se agradece por la participación y se hace la respectiva entrega de la relatoría.

Reglamento de la mesa:

1. Las intervenciones no pueden superar 1 minuto.
2. Se debe ser concreto en la conclusión (De no ser así, se interrumpirá a la persona).
3. Se debe pedir la palabra (no pisar la voz).
4. Hay que tener claro que la intervención es un aporte a la validación de la Política.
5. La mesa debe definir un relator; al azar o por mérito propio.
6. El relator deberá entregar las conclusiones al relator general en el momento indicado.
7. Las personas que deseen hacer aportes adicionales lo podrán hacer a través de nuestro correo electrónico contacto@serviciocivil.gov.co



Metodología

1

Divididos por mesas de trabajo.

2

Una persona de apoyo del DASCDD o U. del Rosario

3

Van a recibir matrices, por cada objetivo específico.

4

Analizar y dar sus comentarios acerca de objetivos, resultados y productos.

5

Proponer nuevas ideas frente a los productos propuestos.



Reunión para la validación de la Política Pública para la gestión integral del talento humano en el Distrito Capital
Contrato 086-2017 Universidad del Rosario - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Octubre 5 de 2018



MESA DE TRABAJO No _____ No de Participantes _____



Objetivo específico No. 1 : Impulsar el cambio cultural del talento humano, impactando en la calidad de la prestación del servicio público.

<u>RESULTADO</u>	<u>PRODUCTO</u>	<u>DESCRIPCIÓN</u>
Mayores niveles de confianza ciudadana en los servidores públicos y las entidades distritales.	Plataforma para centralizar la oferta de vacantes del Distrito en sus diferentes modalidades de vinculación	Plataforma en la que se encuentran todas las vacantes del Distrito de todos los tipos de vinculación que no sean de carrera administrativa provistos por concurso de mérito; a través de la cual será posible conocer el detalle de los requerimientos y postular la hoja de vida.

Observaciones respecto al producto planteado:



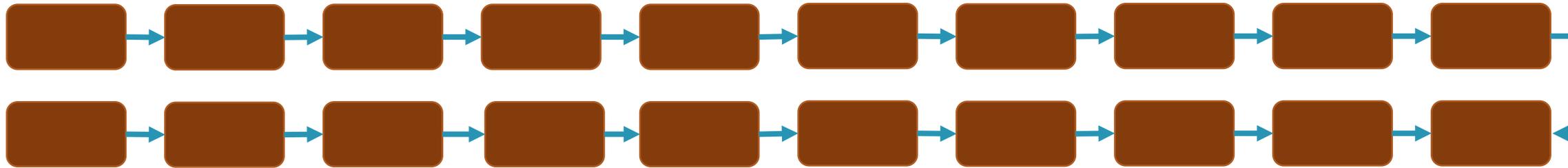
Dinámica de Validación

Sesión #1



15min X producto

En total se revisan
12 productos



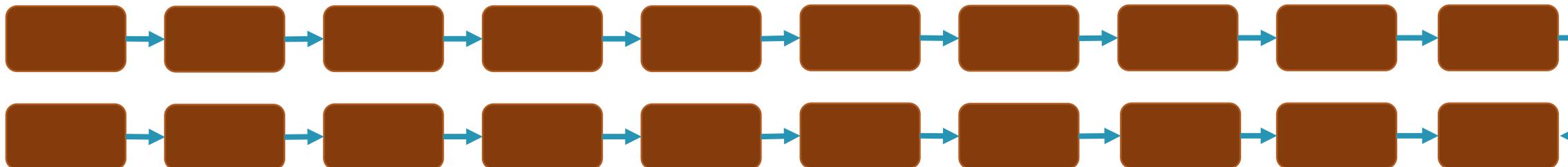
REFRIGERIO DE 15 MINUTOS

Sesión #1



15min X producto

En total se revisan
12 productos



Lo que sucede en la mesa

1. Mapa
2. Lista de asistencia de la mesa
3. Formato del producto

Facilitador
del DASCD

Relator de
la mesa

Facilitadores

1. Cesar Vera
2. Daniel Alarcón
3. Edgar Alberto Sánchez González
4. Laura García
5. Natalia Gómez Lara
6. Ruby Heraclia Valenzuela Quitian
7. Alexander Cardona
8. Alejandro Parrado Calderón
9. Sandra Carolina Ferro Lombana
10. Erika Andrea Ortega Rojas
11. Fabián Alexander Rincón Gómez
12. Gina Victoria Triana Acevedo
13. Iovana Milena Castañeda Carpintero
14. Olga Liliana Cardenas Ruiz
15. Luis Alfonso Velandia Gonzalez
16. María Del Pilar Martinez Poveda
17. Mónica Lucía Tarquino Echeverry
18. Oscar Alejandro Duarte Galarza
19. Pedro Nel Campos González
20. Viviana Yilena Monroy Preciado





Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD



@ServicioCivilD