



Datos básicos

01 - Datos básicos del proyecto

Nombre

Implementación de acciones efectivas para la Gestión Integral del Talento Humano Distrital al servicio de la Bogotá del siglo XXI Bogotá

Código BPIN

2020110010239

Sector

Gobierno Territorial

Es Proyecto Tipo: No

Fecha creación: 13/05/2020 19:58:08

Identificador: 268433

Formulador: Iovana Milena Castañeda Carpintero

Contribución a la política pública

01 - Contribución al Plan Nacional de Desarrollo

Plan

(2018-2022) Pacto por Colombia, pacto por la equidad

Estrategia Transversal

3015 - XV. Pacto por una gestión pública efectiva

Linea

301501 - 1. Transformación de la administración pública

Programa

4599 - Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial

02 - Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI

Estrategia del Plan de Desarrollo Departamental o Sectorial

Construir Bogotá - región con gobierno abierto, transparente, y ciudadanía consciente

Programa del Plan Desarrollo Departamental o Sectorial

Gestión Pública Efectiva

03 - Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI

Estrategia del Plan de Desarrollo Distrital o Municipal

Construir Bogotá - región con gobierno abierto, transparente, y ciudadanía consciente

Programa del Plan desarrollo Distrital o Municipal

Gestión Pública Efectiva

Identificación y descripción del problema

Problema central

La gestión integral del Talento Humano en las entidades y organismos distritales no responden efectivamente a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente, afectando la capacidad de la Administración para atender las necesidades de todas las personas, sectores y grupos poblacionales

Descripción de la situación existente con respecto al problema

La gestión del talento humano en la ciudad ha sido limitada al accionar administrativo asociándola a un proceso de gestión que no ha alcanzado el grado de madurez, ni de posicionamiento como proceso gerencial. No, se reconoce la importancia del rol de los/las “servidores/as públicos/as y contratistas” del Distrito Capital en la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía, que tienen responsabilidad por los resultados obtenidos en el ejercicio de funciones públicas.

Adicionalmente, el análisis sobre la gestión pública distrital muestra que los diseños institucionales de las organizaciones públicas distritales responden más a una lógica de crecimiento inercial burocrático o, de períodos de gobierno que a un intento de la administración pública por satisfacer las necesidades de una ciudad sostenible e inteligente, evidenciando la ausencia de coordinación administrativa a escala distrital y local; subsisten retos asociados a la fragmentación de servicios, la descoordinación y desarticulación entre entidades y la posible colisión o duplicidad de funciones, condiciones que afectan la capacidad de la Administración para atender las necesidades de todas las personas, sectores y grupos poblacionales e implementar acciones orientadas a mejorar la calidad y eficacia de los servicios y bienes públicos.

Por lo anterior, resulta fundamental actuar tanto sobre los diseños organizacionales, los flujos en el proceso de toma de decisiones, las plantas de personal y los manuales de funciones o competencias de las entidades y organismos distritales; como sobre las prácticas organizacionales, comprendidas como las condiciones que conforman la cultura de la organización en términos de formas de relacionamiento y de praxis de la administración con la ciudadanía y entre las instituciones de gobierno, así como las competencias (cognitivas, técnicas y comportamentales) de sus colaboradores para garantizar servicios públicos efectivos de calidad.

Magnitud actual del problema – indicadores de referencia

En el Distrito Capital, de acuerdo con los resultados de la medición del índice desempeño institucional 2019, existe una brecha promedio del 12% para llegar al máximo puntaje del que se puede obtener.

a. El Índice de Desempeño Institucional (IDI): Corresponde al cociente entre el promedio de los puntajes obtenidos de las 7 dimensiones del MIPG y el máximo puntaje del IDI que se puede obtener.

Por otro lado, en la implementación de las políticas relacionadas con la Gestión Estratégica de Talento Humano y el Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos, se presenta una brecha promedio del 14% frente al puntaje máximo que se puede obtener, esto impacta de manera importante el desempeño institucional para la provisión efectiva de bienes y servicios a la ciudadanía sostenible, diversa e inteligente del Distrito Capital.

b. Dimensión 1. Talento Humano

- Política. Talento Humano: Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.

c. Dimensión 3. Gestión con Valores para Resultados

- Política. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos: Mide la capacidad de la entidad pública de desarrollar y formalizar un diseño o rediseño organizacional, donde a partir del entendimiento de los objetivos institucionales de la entidad, se realice una revisión técnica que oriente el modelo de operación por procesos, la estructura organizacional y la planta de personal hacia esos fines

01 - Causas que generan el problema

Causas directas	Causas indirectas
<p>1. Desactualización de las estructuras organizacionales y las plantas de personal de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno dinámico y diverso para la generación de bienes y servicios con mayor valor público</p>	<p>1.1 Incapacidad de aumentar el gasto de funcionamiento por la vigente reglamentación normativa y política de disciplina fiscal que lo impiden.</p> <p>1.2 Inefectivos procesos de modernización institucional realizados por las entidades distritales que han buscado resolver problemas coyunturales de una administración y no con una planeación y estrategia adecuada</p>
<p>2. Debilidades en la gestión integral del talento humano en aspectos de capacitación - incentivos - bienestar - seguridad y salud en el trabajo, que reduce la calidad de la prestación del servicio de cara a la ciudadanía</p>	<p>2.2 Debilidad en la implementación de estrategias que procuren por la cultura de cuidado en las entidades distritales, afectando la calidad de vida y la salud física y emocional de los colaboradores y las colaboradoras</p> <p>2.1 Divergencia entre la oferta de capacitación y la nuevas competencias de la gestión pública (innovación, competencias digitales, ambientales, gestión de la diversidad)</p> <p>2.3 Restricciones de carácter legal y presupuestal que impiden ampliar la oferta de bienestar y capacitación a todos los colaboradores y las colaboradoras del distrito, sumado a la atomización de recursos presupuestales asignados a las entidades</p>
<p>3. Baja apropiación de las herramientas técnicas y tecnológicas sobre la gestión del talento humano en el distrito capital</p>	<p>3.1 Deficiencias en las áreas de talento humano de las entidades distritales en competencias digitales, ambientales, innovación, gestión del cambio y del conocimiento.</p> <p>3.2 Inadecuada priorización de las acciones de las áreas de del talento humano al concentrarse más en los procesos operativos que en los estratégicos</p>

02 - Efectos generados por el problema

Efectos directos	Efectos indirectos
<p>1. Procesos ineficientes y servicios de baja calidad de cara a la ciudadanía resultado de una estructuración obsoleta de las entidades distritales</p>	<p>1.1 Detrimiento de la consolidación de un sistema de carrera administrativa.</p> <p>1.2 Inefectivos procesos de modernización institucional realizados por las entidades distritales que han buscado resolver problemas coyunturales de una administración y no con una planeación y estrategia adecuada</p>
<p>2. Todos los/las colaboradores/as de las entidades distritales no cuentan con las competencias y las condiciones de bienestar adecuadas para la prestación del servicio de cara a la ciudadanía</p>	<p>2.1 Desconfianza de la ciudadanía en las actuaciones de las servidoras y los servidores públicos</p> <p>2.2 Afectación en la percepción de bienestar laboral y gestión del talento humano en el Distrito Capital</p>
<p>3. Analítica de datos del talento humano insuficiente que obstaculiza la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad</p>	<p>3.1 Falta de oportunidad y calidad en los reportes de información</p> <p>3.2 Reprocesos e incremento en los costos administrativos en la consolidación y reporte de la información</p>



Identificación y análisis de participantes

01 - Identificación de los participantes

Participante	Contribución o Gestión
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Colaboradores y colaboradoras Distritales</p> <p>Posición: Beneficiario</p> <p>Intereses o Expectativas: Participar de las actividades de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, para mejorar sus condiciones de vida, satisfacción laboral y sentido de pertenencia organizacional.</p>	<p>Actividades de bienestar y capacitación que reconocen al colaborador distrital</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Entidades del Distrito</p> <p>Posición: Beneficiario</p> <p>Intereses o Expectativas: Obtener asesoría permanente, oportuna y de calidad por parte del DASC</p> <p>Que la implementación de la Política de Gestión de Talento Humano Distrital incorpore metodologías, herramientas e Instrumentos</p>	<p>Acompañamiento, asesorías técnicas y capacitación permanente, oportuna y de Calidad</p> <p>Implementación de la Política de Gestión de Talento Humano Distrital</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Organizaciones Sindicales</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Los sindicatos esperan que las y los servidores públicos cuenten con mejores condiciones laborales y se promueva un clima laboral adecuado</p>	<p>Promover mesas de dialogo y trabajo en las que se consoliden estrategias eficientes que permitan mejorar las condiciones laborales de los y las servidoras públicas distritales y los ambientes laborales públicos</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Entidades públicas y privadas</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Generar alianzas estratégicas que permitan el beneficio mutuo</p>	<p>Alianzas estratégicas con entidades públicas y/o privadas que permitan beneficiar a todos los y las colaboradoras de la administración pública distrital</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Liderar la implementación efectiva de las políticas de GETH y Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos del MIPG en el Distrito Capital y continúe desarrollando las labor.</p>	<p>Estructuración de lineamientos relacionados con el diseño o rediseño organizacional para el fortalecimiento del Distrito Capital. contribución técnica y financiera. relacionados con la gestión estratégica del talento humano y el fortalecimiento de la capacidad institucional de la administración pública territorial</p>



<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Ciudadanía</p> <p>Posición: Beneficiario</p> <p>Intereses o Expectativas: Que la administración distrital brinde bienes y servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas</p>	<p>Contribuir a que las entidades cuenten con estructuras organizacionales eficientes y efectivas con personal capacitado para brindar el mejor servicio a la ciudadanía</p>
<p>Actor: Otro</p> <p>Entidad: Jefes de Talento Humano</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Obtener asesoría y acompañamiento en temas relacionados con la Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capit</p>	<p>Brindar asesoría permanente en temas relacionados con la Gestión Integral del Talento Humano en el Distrito Capital para la implementación efectiva y eficaz de acciones que contribuyan a gestionar el potencial del talento humano vinculado con sus organizaciones en el marco de la PPGITH,</p>
<p>Actor: Nacional</p> <p>Entidad: Comisión Nacional Del Servicio Civil</p> <p>Posición: Cooperante</p> <p>Intereses o Expectativas: Garantizar en ejercicio de sus funciones de administración y vigilancia de la carrera administrativa la debida ejecución de los concursos de méritos y la gestión del desempeño laboral</p>	<p>Contribuir con la implementación del mérito para el ingreso al empleo público en el Distrito Capital, proponiendo y orientando la implementación de políticas, estrategias y acciones para el fortalecimiento de la gestión integral del talento humano</p>

02 - Análisis de los participantes

Colaboradores y Ciudadanía del Distrito

El análisis los principales participantes en el proyecto y en el marco de la proyección de una senda estratégica sobre la gestión de su talento humano en el Distrito capital, a partir de la formulación y aprobación mediante Documento Conpes D. C No. 07, de la Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano 2019-2030, nos permite intuir que los colaboradores y colaboradoras que prestan sus servicios en la administración distrital, serán beneficiados en gran medida por el impacto sistemático, integral y con visión de largo plazo que tiene esta política pública, que promueve el reconocimiento de los derechos laborales y proyecta acciones que contribuyen tanto a mejorar sus condiciones de vida personal como a fortalecer sus competencias profesionales para garantizar los derechos de la ciudadanía.

Entidades y Organismos Distritales

Así mismo, esta política junto con otras formuladas en Distrito Capital, convergen en el beneficio de las entidades distritales con acciones encaminadas a fortalecer sus capacidades institucionales para suministrar servicios dignos, efectivos, de calidad, oportunos, cálidos y confiables a la ciudadanía, en tal sentido es pertinente realizar modificaciones a estructuras organizacionales, a plantas de personal y manuales de funciones en las entidades y organismos del Distrito.

Departamento Administrativo de la Función Pública ±DAFP y Comisión Nacional del Servicio Civil - CNCS

En virtud de lo anterior, el DASCD ejerce por conducto de un convenio de delegación del DAFP, funciones de orientación y asistencia técnica sobre la gestión del talento humano en el Distrito Capital, entre las cuales, se encuentran la emisión de conceptos técnicos y jurídicos en materia de adopción o modificación de estructura organizacional, de plantas de personal, manual de funciones, además, en los últimos años ha promovido la realización de concursos públicos abiertos de mérito.

Jefes de Talento Humano y Entidades publico y privadas

Las áreas de talento humano juegan un papel protagónico, en tanto que dotan a las organizaciones del talento o personal necesario, en términos cuantitativos como cualitativos, para cumplir con las metas y planes definidos para el quehacer u objeto misional. Por tal razón, serán cooperantes junto con otras entidades públicas y privadas en el escenario de garantizar la gestión estratégica e integral para el talento humano en términos de bienestar y capacitación

Población afectada y objetivo

01 - Población afectada por el problema

Tipo de población

Personas

Número

63.627

Fuente de la información

Datos SIDEAP a 31 de diciembre de 2019

Localización

Ubicación general	Localización específica
Región: Bogotá D.C. Departamento: Bogotá Municipio: Centro poblado: Resguardo:	La población afectada por el problema anteriormente descrito, se encuentra en todas las entidades, la localización geográfica es Bogotá, D.C. ya que responde a la jurisdicción misional de cada entidad.

02 - Población objetivo de la intervención

Tipo de población

Personas

Número

40.000

Fuente de la información

Datos SIDEAP

Localización

Ubicación general	Localización específica	Nombre del consejo comunitario
Región: Bogotá D.C. Departamento: Bogotá Municipio: Centro poblado: Resguardo:	La población objetivo de la intervención corresponde a todos los colaboradores y colaboradoras de la administración Distrital, junto con las 52 entidades adscritas o vinculadas a 15 sectores administrativos en la ciudad de Bogotá D.C.	

03 - Características demográficas de la población objetivo

Características demográficas de la población objetivo

Clasificación	Detalle	Número de personas	Fuente de la información
Género	Masculino	16.582	SIDEAP con corte dic 2019
	Femenino	23.418	SIDEAP con corte dic 2019
Etaria (Edad)	15 a 19 años	605	SIDEAP con corte dic 2019
	20 a 59 años	37.098	SIDEAP con corte dic 2019
	Mayor de 60 años	2.297	SIDEAP con corte dic 2019
Grupos étnicos	Población Indígena	285	SIDEAP con corte dic 2019
	Población Afrocolombiana	366	SIDEAP con corte dic 2019
	Población Raizal	123	SIDEAP con corte dic 2019
	Pueblo Rom	15	SIDEAP con corte dic 2019
	Población Palenquera	58	SIDEAP con corte dic 2019
Población Vulnerable	Discapacitados	519	SIDEAP con corte dic 2019
	Víctimas	450	SIDEAP con corte dic 2019

5. Objetivos específicos

01 - Objetivo general e indicadores de seguimiento

Problema central

La gestión integral del Talento Humano en las entidades y organismos distritales no responden efectivamente a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente, afectando la capacidad de la Administración para atender las necesidades de todas las personas, sectores y grupos poblacionales

Objetivo general – Propósito

Implementar efectivamente acciones estratégicas incluyentes de TH en las entidades distritales en el marco de la Política Pública de GITH apostándole a la meritocracia para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente

Indicadores para medir el objetivo general

Indicador objetivo	Descripción	Fuente de verificación
Resultado del índice desempeño Institucional vigencia 2024	<p>Medido a través de: Puntaje</p> <p>Meta: 85</p> <p>Tipo de fuente: Documento oficial</p>	Resultados desempeño institucional Territorio - FURAG 2024



Indicador objetivo	Descripción	Fuente de verificación
Porcentaje de Avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	<p>Medido a través de: Porcentaje</p> <p>Meta: 100</p> <p>Tipo de fuente: Informe</p>	Documentos e informes públicos y oficiales de la Administración Distrital con información de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital
Porcentaje de avance en la Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	<p>Medido a través de: Porcentaje</p> <p>Meta: 50,8</p> <p>Tipo de fuente: Informe</p>	Sistema de Seguimiento y Evaluación de Políticas Publicas del Distrito Capital
Causa directa 1	Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público	
Desactualización de las estructuras organizacionales y las plantas de personal de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno dinámico y diverso para la generación de bienes y servicios con mayor valor público		
Causa indirecta 1.1	Realizar los procesos de modernización institucional atendiendo criterios de razonabilidad financiera que permita garantizar la sostenibilidad fiscal y las prioridades de gasto según la estrategia financiera del PDD y los lineamientos de la SDH	
Incapacidad de aumentar el gasto de funcionamiento por la vigente reglamentación normativa y política de disciplina fiscal que lo impiden.		
Causa indirecta 1.2	Adelantar procesos de modernización institucional de entidades y organismos distritales que permitan fortalecer la gestión misional y el cumplimiento de sus metas organizacionales con una visión de largo plazo	
Inefectivos procesos de modernización institucional realizados por las entidades distritales que han buscado resolver problemas coyunturales de una administración y no con una planeación y estrategia adecuada		
Causa directa 2	Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de los y las colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía	
Debilidades en la gestión integral del talento humano en aspectos de capacitación - incentivos - bienestar - seguridad y salud en el trabajo, que reduce la calidad de la prestación del servicio de cara a la ciudadanía		
Causa indirecta 2.1	Capacitar a las y los servidores públicos de Bogotá en competencias digitales, de innovación, ambientales y de prestación de servicios con enfoque diferencial y poblacional	
Divergencia entre la oferta de capacitación y la nuevas competencias de la gestión pública (innovación, competencias digitales, ambientales, gestión de la diversidad)		
Causa indirecta 2.2	Implementar estrategias incluyentes que contribuyan a la cultura del cuidado y al mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores	
Debilidad en la implementación de estrategias que procuren por la cultura de cuidado en las entidades distritales, afectando la calidad de vida y la salud física y emocional de los colaboradores y las colaboradoras		

Causa relacionada	Objetivos específicos
<p>Causa indirecta 2.3</p> <p>Restricciones de carácter legal y presupuestal que impiden ampliar la oferta de bienestar y capacitación a todos los colaboradores y las colaboradoras del distrito, sumado a la atomización de recursos presupuestales asignados a las entidades</p>	Implementar alianzas estratégicas que permitan hacer frente a restricciones legales y presupuestales para ampliar la oferta de actividades incluyentes de bienestar y capacitación a todos los colaboradores y colaboradoras de la administración pública
<p>Causa directa 3</p> <p>Baja apropiación de las herramientas técnicas y tecnológicas sobre la gestión del talento humano en el distrito capital</p>	Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad
<p>Causa indirecta 3.1</p> <p>Deficiencias en las áreas de talento humano de las entidades distritales en competencias digitales, ambientales, innovación, gestión del cambio y del conocimiento.</p>	Adelantar acciones de cualificación de las áreas de talento humano de entidades y organismos distritales mediante estrategias de capacitación, asistencia técnica y fortalecimiento de las redes transversales del talento humano
<p>Causa indirecta 3.2</p> <p>Inadecuada priorización de las acciones de las áreas de del talento humano al concentrarse más en los procesos operativos que en los estratégicos</p>	Desarrollar lineamientos e instrumentos que promuevan el cumplimiento de estándares y la apropiación de TIC en los procesos de talento humano y promueva una toma de decisiones basada en datos

Alternativas de la solución

01 - Alternativas de la solución

Nombre de la alternativa	Se evaluará con esta herramienta	Estado
Adelantar un estudio de modernización institucional a través de consultor externo, a escala distrital, que permita conocer las necesidades y expectativas de las entidades del Distrito y a partir de éste, el DASCD implemente las acciones que propendan	No	Completo
Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible, diversa e inteligente en el marco de la PPGITH.	Si	Completo

Evaluaciones a realizar

Rentabilidad:	Si
Costo - Eficiencia y Costo mínimo:	Si
Evaluación multicriterio:	No

Alternativa 1. Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible, diversa e inteligente en el marco de la PPGITH.

Estudio de necesidades

01 - Bien o servicio

Bien o servicio

Asesoría, conceptualización y documentación técnico jurídica para la adopción o modificación de estructuras organizacionales, plantas de personal y manuales de funciones

Medido a través de

Número

Descripción

Entidades que realizaron adopción o modificación de estructura, de planta de personal o de manual de funciones

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2016	14,00	52,00	-38,00
2017	31,00	52,00	-21,00
2018	37,00	52,00	-15,00
2019	45,00	52,00	-7,00
2020	8,00	52,00	-44,00
2021	26,00	52,00	-26,00
2022	44,00	52,00	-8,00
2023	50,00	52,00	-2,00
2024	52,00	52,00	0,00



Bien o servicio

Asistencia técnica en materias de formulación de planes y programas de bienestar y mejoramiento del clima laboral a las entidades y organismos distritales, así como la implementación acciones de bienestar comunes a las diferentes entidades y organismos del distrito

Medido a través de

Unidad

Descripción

Colaboradores y colaboradoras del distrito beneficiados/as con las diversas actividades realizadas enmarcadas en los planes y/o programas de bienestar encaminados al mejoramiento del clima laboral

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2016	7.150,00	8.532,00	-1.382,00
2017	12.740,00	15.819,00	-3.079,00
2018	21.064,00	22.656,00	-1.592,00
2019	11.248,00	19.412,00	-8.164,00
2020	2.000,00	58.000,00	-56.000,00
2021	20.000,00	58.000,00	-38.000,00
2022	38.000,00	58.000,00	-20.000,00
2023	53.000,00	58.000,00	-5.000,00
2024	58.000,00	58.000,00	0,00



Bien o servicio

Servicio de capacitación y actividades de educación informal realizadas para los funcionarios y funcionarias del Distrito, con el fin de desarrollar nuevas competencias.

Medido a través de

Número

Descripción

Funcionarios y funcionarias que recibieron los servicios de capacitación o se beneficiaron de los cursos de educación informal realizados

Año	Oferta	Demanda	Déficit
2016	550,00	7.159,00	-6.609,00
2017	4.850,00	10.291,00	-5.441,00
2018	8.600,00	9.081,00	-481,00
2019	9.000,00	9.482,00	-482,00
2020	1.000,00	25.000,00	-24.000,00
2021	7.000,00	25.000,00	-18.000,00
2022	14.000,00	25.000,00	-11.000,00
2023	21.000,00	25.000,00	-4.000,00
2024	25.000,00	25.000,00	0,00



Alternativa: Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible, diversa e inteligente en el marco de la DDOTU

Análisis técnico de la alternativa

01 - Análisis técnico de la alternativa

Análisis técnico de la alternativa

Esta alternativa se enmarca en la implementación efectiva y eficiente de la política pública de gestión integral del talento humano en el Distrito. Con la ejecución de los 39 productos del plan de acción de la Política Pública se optimizan recursos y esfuerzos administrativos a escala distrital para producir cambios estructurales en la gestión de la fuerza laboral pública y la arquitectura institucional de Bogotá para contar con un sistema de talento humano dinámico, profesionalizado, orientado a la excelencia, a la productividad y a los resultados, cerrando brechas en la atención efectiva, oportuna y de calidad a la ciudadanía.

Con el proyecto, se pretende promover una gestión integral del talento humano en el sector público distrital y contribuir con el buen gobierno de la ciudad, potenciando una visión sistémica de largo plazo para atender las problemáticas del desarrollo territorial, económico, ambiental, social de Bogotá y por ende dotar a las entidades y organismos públicos de fuerte capacidad técnica y humana para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente. El documento de bases técnicas del Plan Distrital de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas de Bogotá 2020-2024 -Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para el Siglo XXI-, en el Logro de Ciudad 30, se prevé incrementar la efectividad de la gestión pública distrital y local, a partir de una Gestión Pública Efectiva, que contempla dos metas relacionadas con la gestión integral del talento humano en Bogotá, D.C, así:

a) Diseñar e implementar una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital. b) Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020-2024. Metas que parten de reconocer que aun cuando la administración pública de Bogotá ha venido avanzando en la senda estratégica de la gestión del talento Humano para un nuevo pacto social.



Alternativa: Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad

Localización de la alternativa

01 - Localización de la alternativa

Ubicación general	Ubicación específica
Región: Bogotá D.C. Departamento: Bogotá Municipio: Centro poblado: Resguardo: Latitud: Longitud:	La ejecución de este proyecto se gestionará desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, ubicado en la ciudad de Bogotá en el edificio del Centro Administrativo Distrital. Sin embargo, dado que con el proyecto se espera beneficiar a todos los colaboradores del Distrito con el mejoramiento de la gestión del talento humano de todas las entidades, la localización geográfica tendrá un cubrimiento de toda la ciudad ya que responde a la jurisdicción misional de cada entidad.

02 - Factores analizados

Aspectos administrativos y políticos,
 Cercanía a la población objetivo,
 Disponibilidad y costo de mano de obra,
 Estructura impositiva y legal,
 Otros



Alternativa: Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad

Cadena de valor de la alternativa

Costo total de la alternativa: \$ 22.296.919.683,00

1 - Objetivo específico 1 **Costo:** \$ 5.741.593.636

Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público

Producto	Actividad
1.1 Documentos de lineamientos técnicos Medido a través de: Número de documentos Cantidad: 52,0000 Costo: \$ 5.741.593.636	1.1.1 Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos de Bogotá, D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales. Costo: \$ 3.838.963.329 Etapas: Inversión Ruta crítica: Si
	1.1.2 Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano. Costo: \$ 882.055.853 Etapas: Inversión Ruta crítica: Si
	1.1.3 Implementar a 52 la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital Costo: \$ 1.020.574.454 Etapas: Inversión Ruta crítica: Si

2 - Objetivo específico 2 **Costo:** \$ 11.174.104.653

Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de los y las colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía

Producto	Actividad
<p>2.1 Servicio de educación informal</p> <p>Medido a través de: Número de personas</p> <p>Cantidad: 25.000,0000</p> <p>Costo: \$ 3.268.844.606</p>	<p>2.1.1 Capacitar a 25.000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.</p> <p>Costo: \$ 3.268.844.606</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p>
<p>2.2 Servicio de Implementación Sistemas de Gestión</p> <p>Medido a través de: Número de sistemas</p> <p>Cantidad: 2,0000</p> <p>Costo: \$ 766.200.000</p>	<p>2.2.1 Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas: Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y el Programa de Selección implementación de Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.</p> <p>Costo: \$ 766.200.000</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p>
<p>2.3 Servicio de asistencia técnica</p> <p>Medido a través de: Número de entidades, organismos y dependencias</p> <p>Cantidad: 52,0000</p> <p>Costo: \$ 7.139.060.047</p>	<p>2.3.1 Contar con 58.000 beneficiados de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales</p> <p>Costo: \$ 6.630.226.977</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p> <p>2.3.2 Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales</p> <p>Costo: \$ 508.833.070</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p>

3 - Objetivo específico 3 Costo: \$ 5.381.221.394

Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad



Producto	Actividad
<p>3.1 Servicio de información actualizado</p> <p>Medido a través de: Número de sistemas de información</p> <p>Cantidad: 1,0000</p> <p>Costo: \$ 4.713.774.354</p>	<p>3.1.1 Actualizar el (1) Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), poniendo en operación nuevas funcionalidades que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital</p> <p>Costo: \$ 4.041.015.314</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p> <hr/> <p>3.1.2 Efectuar la estructuración de un (1) sistema de información con requerimientos funcionales y análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.</p> <p>Costo: \$ 672.759.040</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p>
<p>3.2 Servicios de información implementados</p> <p>Medido a través de: Número de sistemas de información</p> <p>Cantidad: 1,0000</p> <p>Costo: \$ 667.447.040</p>	<p>3.2.1 Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementarlos sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.</p> <p>Costo: \$ 667.447.040</p> <p>Etapas: Inversión</p> <p>Ruta crítica: Si</p>



Alternativa: Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad

Actividad 1.1.1 Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos de Bogotá, D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales.

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$84.000.000,00
1	\$165.000.000,00
2	\$1.139.190.313,00
3	\$1.195.718.772,00
4	\$1.255.054.244,00
Total	\$3.838.963.329,00

Periodo	Total
0	\$84.000.000,00
1	\$165.000.000,00
2	\$1.139.190.313,00
3	\$1.195.718.772,00
4	\$1.255.054.244,00
Total	



Actividad 1.1.2 Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$35.000.000,00
1	\$220.000.000,00
2	\$229.900.000,00
3	\$240.245.511,00
4	\$156.910.342,00
Total	\$882.055.853,00

Periodo	Total
0	\$35.000.000,00
1	\$220.000.000,00
2	\$229.900.000,00
3	\$240.245.511,00
4	\$156.910.342,00
Total	



Actividad 1.1.3 Implementar a 52 la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$63.500.000,00
1	\$182.500.000,00
2	\$276.925.000,00
3	\$289.386.636,00
4	\$208.262.818,00
Total	\$1.020.574.454,00

Periodo	Total
0	\$63.500.000,00
1	\$182.500.000,00
2	\$276.925.000,00
3	\$289.386.636,00
4	\$208.262.818,00
Total	



Actividad 2.1.1 Capacitar a 25.000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$334.700.000,00
1	\$302.485.000,00
2	\$485.000.000,00
3	\$672.794.076,00
4	\$1.473.865.530,00
Total	\$3.268.844.606,00

Periodo	Total
0	\$334.700.000,00
1	\$302.485.000,00
2	\$485.000.000,00
3	\$672.794.076,00
4	\$1.473.865.530,00
Total	



Actividad 2.2.1 Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas: Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y el Programa de Selección implementación de Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$56.200.000,00
1	\$101.000.000,00
2	\$170.000.000,00
3	\$249.000.000,00
4	\$190.000.000,00
Total	\$766.200.000,00

Periodo	Total
0	\$56.200.000,00
1	\$101.000.000,00
2	\$170.000.000,00
3	\$249.000.000,00
4	\$190.000.000,00
Total	



Actividad 2.3.1 Contar con 58.000 beneficiados de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$499.265.810,00
1	\$872.730.093,00
2	\$1.575.284.720,00
3	\$1.725.917.533,00
4	\$1.957.028.821,00
Total	\$6.630.226.977,00

Periodo	Total
0	\$499.265.810,00
1	\$872.730.093,00
2	\$1.575.284.720,00
3	\$1.725.917.533,00
4	\$1.957.028.821,00
Total	



Actividad 2.3.2 Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$26.100.000,00
1	\$85.150.000,00
2	\$132.072.415,00
3	\$129.383.951,00
4	\$136.126.704,00
Total	\$508.833.070,00

Periodo	Total
0	\$26.100.000,00
1	\$85.150.000,00
2	\$132.072.415,00
3	\$129.383.951,00
4	\$136.126.704,00
Total	



Actividad 3.1.1 Actualizar el (1) Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), poniendo en operación nuevas funcionalidades que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital

Periodo	Mano de obra calificada	Maquinaria y Equipo
0	\$312.292.000,00	
1	\$705.545.500,00	
2	\$804.321.870,00	\$300.000.000,00
3	\$840.516.354,00	\$200.000.000,00
4	\$878.339.590,00	
Total	\$3.541.015.314,00	\$500.000.000,00

Periodo	Total
0	\$312.292.000,00
1	\$705.545.500,00
2	\$1.104.321.870,00
3	\$1.040.516.354,00
4	\$878.339.590,00
Total	



Actividad 3.1.2 Efectuar la estructuración de un (1) sistema de información con requerimientos funcionales y análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$30.400.000,00
1	\$160.512.000,00
2	\$153.600.000,00
3	\$160.512.000,00
4	\$167.735.040,00
Total	\$672.759.040,00

Periodo	Total
0	\$30.400.000,00
1	\$160.512.000,00
2	\$153.600.000,00
3	\$160.512.000,00
4	\$167.735.040,00
Total	



Actividad 3.2.1 Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementarlos sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.

Periodo	Mano de obra calificada
0	\$32.000.000,00
1	\$153.600.000,00
2	\$153.600.000,00
3	\$160.512.000,00
4	\$167.735.040,00
Total	\$667.447.040,00

Periodo	Total
0	\$32.000.000,00
1	\$153.600.000,00
2	\$153.600.000,00
3	\$160.512.000,00
4	\$167.735.040,00
Total	

Alternativa: Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad

Análisis de riesgos alternativa

01 - Análisis de riesgo

	Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Probabilidad e impacto	Efectos	Medidas de mitigación
1-Propósito (Objetivo general)	Financieros	Riesgo financiero que implique la reducción de presupuesto asignado para el desarrollo del proyecto en un periodo determinado	Probabilidad: 1. Raro Impacto: 4. Mayor	Menor capacidad financiera para cubrir los costos del proyecto, que podría generar sobrecarga laboral para el cumplimiento de las metas propuestas	No se tiene control sobre este riesgo
2-Componente (Productos)	Administrativos	No contar con recursos necesarios para asegurar la calidad y oportunidad en los servicios de lineamientos y asistencia técnica	Probabilidad: 3. Moderado Impacto: 4. Mayor	Servicios de asesoría y conceptualización técnica que no cumpla con criterios de oportunidad y calidad	Procedimientos estandarizados y sistematizados para la prestación del servicio de asesoría y conceptualización
3-Actividad	Asociados a fenómenos de origen biológico: plagas, epidemias	Problemas que impidan la realización de eventos masivos	Probabilidad: 1. Raro Impacto: 4. Mayor	Las actividades que implican aglomeración- no podrán ser desarrolladas, por lo que es posible que la población proyectada a beneficiar con el programa en el periodo en el que se hace real el riesgo se pueda alcanzar en su totalidad.	Tener actividades de respaldo para que en caso de ser real el riesgo se pueda cubrir la población proyectada para ese periodo.

**Alternativa:** Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad

Ingresos y beneficios alternativa

01 - Ingresos y beneficios

Estructuras organizacionales actualizadas y dinámicas, con procesos eficientes, servicios de alta calidad y plantas de personal que contribuyan a una provisión efectiva de servicios y bienes públicos

Tipo: Beneficios**Medido a través de:** Número**Bien producido:** Otros**Razón Precio Cuenta (RPC):** 0.80

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
0	8,00	\$98.520.000,00	\$788.160.000,00
1	18,00	\$98.520.000,00	\$1.773.360.000,00
2	18,00	\$98.520.000,00	\$1.773.360.000,00
3	6,00	\$98.520.000,00	\$591.120.000,00
4	5,00	\$200.000.000,00	\$1.000.000.000,00

Consolidación de procesos de selección abiertos y/o meritocráticos y Promoción de condiciones de trabajo digno y decente

Tipo: Beneficios**Medido a través de:** Número**Bien producido:** Otros**Razón Precio Cuenta (RPC):** 0.80

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
0	0,50	\$250.000.000,00	\$125.000.000,00
1	1,00	\$1.800.000.000,00	\$1.800.000.000,00
2	1,00	\$1.600.000.000,00	\$1.600.000.000,00
3	1,00	\$1.400.000.000,00	\$1.400.000.000,00
4	1,00	\$1.600.000.000,00	\$1.600.000.000,00

Colaboradores y colaboradoras con nuevas competencias, habilidades y conocimiento, sumado a condiciones de bienestar adecuadas para la prestación de un servicio de excelencia a la ciudadanía.

Tipo: Beneficios**Medido a través de:** Número**Bien producido:** Otros**Razón Precio Cuenta (RPC):** 0.80



Impreso el 17/07/2020 7:46:32 p.m.

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
0	3.000,00	\$300.000,00	\$900.000.000,00
1	24.000,00	\$300.000,00	\$7.200.000.000,00
2	25.000,00	\$250.000,00	\$6.250.000.000,00
3	21.000,00	\$250.000,00	\$5.250.000.000,00
4	22.000,00	\$600.000,00	\$13.200.000.000,00

Unidades de gestión de talento humano fortalecidas mediante la implementación de herramientas técnicas y tecnológicas que faciliten la toma de decisiones estratégicas en materia de T.H.

Tipo: Beneficios

Medido a través de: Número

Bien producido: Otros

Razón Precio Cuenta (RPC): 0.80

Periodo	Cantidad	Valor unitario	Valor total
0	1,00	\$980.000.000,00	\$980.000.000,00
1	1,00	\$965.000.000,00	\$965.000.000,00
2	1,00	\$970.000.000,00	\$970.000.000,00
3	1,00	\$975.000.000,00	\$975.000.000,00
4	1,00	\$980.000.000,00	\$980.000.000,00

02 - Totales

Periodo	Total beneficios	Total
0	\$2.793.160.000,00	\$2.793.160.000,00
1	\$11.738.360.000,00	\$11.738.360.000,00
2	\$10.593.360.000,00	\$10.593.360.000,00
3	\$8.216.120.000,00	\$8.216.120.000,00
4	\$16.780.000.000,00	\$16.780.000.000,00



Alternativa 1

Flujo Económico

01 - Flujo Económico

P	Beneficios e ingresos (+)	Créditos(+)	Costos de preinversión (-)	Costos de inversión (-)	Costos de operación (-)	Amortización (-)	Intereses de los créditos (-)	Valor de salvamento (+)	Flujo Neto
0	\$2.234.528.000,0	\$0,0	\$0,0	\$1.473.457.810,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$761.070.190,0
1	\$9.390.688.000,0	\$0,0	\$0,0	\$2.948.522.593,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$6.442.165.407,0
2	\$8.474.688.000,0	\$0,0	\$0,0	\$5.350.894.318,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$3.123.793.682,0
3	\$6.572.896.000,0	\$0,0	\$0,0	\$5.817.986.833,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$754.909.167,0
4	\$13.424.000.000,0	\$0,0	\$0,0	\$6.591.058.129,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$0,0	\$6.832.941.871,0



Indicadores y decisión

01 - Evaluación económica

Indicadores de rentabilidad			Indicadores de costo-eficiencia	Indicadores de costo mínimo	
Valor Presente Neto (VPN)	Tasa Interna de Retorno (TIR)	Relación Costo Beneficio (RCB)	Costo por beneficiario	Valor presente de los costos	Costo Anual Equivalente (CAE)
Alternativa: Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible, diversa e inteligente en el marco de la PPGITH.					
\$13.883.060.308,80	No aplica	\$1,83	\$417.540,80	\$16.701.632.164,33	\$3.851.296.038,79

Costo por capacidad

Producto	Costo unitario (valor presente)
Documentos de lineamientos técnicos	\$81.906.620,57
Servicio de educación informal	\$96.278,59
Servicio de Implementación Sistemas de Gestión	\$289.941.623,61
Servicio de información actualizado	\$3.550.684.567,42
Servicios de información implementados	\$512.439.758,17
Servicio de asistencia técnica	\$103.702.224,52

03 - Decisión

Alternativa

Implementación efectiva y eficiente de acciones estratégicas de Talento Humano en las entidades distritales para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible, diversa e inteligente en el marco de la PPGITH.



Indicadores de producto

01 - Objetivo 1

1. Promover el fortalecimiento organizacional de las entidades distritales para adaptarse a los retos y cambios del entorno frente a la prestación de servicio a la ciudadanía y la generación de un mayor valor público

Producto

1.1. Documentos de lineamientos técnicos

Indicador

1.1.1 Documentos de lineamientos técnicos realizados

Medido a través de: Número de documentos

Meta total: 52,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	8,0000	1	18,0000
2	18,0000	3	6,0000
4	2,0000	Total:	52,0000

02 - Objetivo 2

2. Fortalecer la oferta institucional del DASCD y articular la Gestión del Talento Humano a nivel distrital para potenciar el desarrollo de competencias, habilidades, el bienestar laboral y la seguridad y salud en el trabajo de los y las colaboradores vinculados al Distrito Capital para prestar un servicio de excelencia a la ciudadanía



Producto

2.1. Servicio de educación informal

Indicador

2.1.1 Personas capacitadas

Medido a través de: Número de personas

Meta total: 25.000,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	1000,0000	1	6000,0000
2	7000,0000	3	7000,0000
4	4000,0000	Total:	25000,0000



Producto

2.2. Servicio de Implementación Sistemas de Gestión

Indicador

2.2.1 Sistema de Gestión implementado

Medido a través de: Número de sistemas

Meta total: 2,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	0,2500	1	0,5000
2	0,5000	3	0,5000
4	0,2500	Total:	2,0000



Producto

2.3. Servicio de asistencia técnica

Indicador

2.3.1 Entidades, organismos y dependencias asistidos técnicamente

Medido a través de: Número de entidades, organismos y dependencias

Meta total: 52,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	2,0000	1	12,0000
2	18,0000	3	15,0000
4	5,0000	Total:	52,0000

03 - Objetivo 3

3. Incorporar la analítica de datos del talento humano para la toma de decisiones y la planeación en el largo plazo de la fuerza laboral pública de la ciudad



Producto

3.1. Servicio de información actualizado

Indicador

3.1.1 Sistemas de información actualizados

Medido a través de: Número de sistemas de información

Meta total: 1,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	0,1000	1	0,2500
2	0,3000	3	0,2500
4	0,1000	Total:	1,0000



Producto

3.2. Servicios de información implementados

Indicador

3.2.1 Sistemas de información implementados

Medido a través de: Número de sistemas de información

Meta total: 1,0000

Fórmula:

Es acumulativo: Si

Es Principal: Si

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Meta por periodo
0	0,1000	1	0,2500
2	0,3000	3	0,2500
4	0,1000	Total:	1,0000



Indicadores de gestión

01 - Indicador por proyecto

Indicador

Asistencias Técnicas Realizadas

Medido a través de: Número**Código:** 9900G040**Fórmula:****Tipo de Fuente:** Informe

Fuente de Verificación: Informe de asistencias técnicas realizadas a las entidades y organismos del Distrito mediante asesorías, conceptos, circulares, guías y demás documentos técnico jurídicos, relacionados con la adopción o modificación de estructuras organizacionales, de las plantas de personal, de los manuales de funciones, de los sistemas de nomenclatura y salarios, así como en el diseño y desarrollo de los programas de bienestar social, mejoramiento del clima laboral, planes de capacitación, en la implementación

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Valor
0	8	1	18
2	18	3	6
4	2	Total:	52

Indicador

Iniciativas de innovación implementadas

Medido a través de: Número**Código:** 9900G131**Fórmula:** Número de iniciativas de innovación implementadas**Tipo de Fuente:** Publicación**Fuente de Verificación:** Número de iniciativas de innovación cargadas en el Banco de buenas prácticas

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Valor
0	5	1	5
2	5	3	5
		Total:	20



Indicador

Número de personas capacitadas

Medido a través de: Número

Código: 1000G732

Fórmula: Sumatoria de personas capacitadas

Tipo de Fuente: Informe

Fuente de Verificación: Informe con datos de la cantidad de funcionarios y funcionarias capacitados y/o que participan de las actividades o cursos de educación informal diseñados e impartidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

Programación de indicadores

Periodo	Meta por periodo	Periodo	Valor
0	1000	1	6000
2	7000	3	7000
4	4000	Total:	25000



Esquema financiero

01 - Clasificación presupuestal

Programa presupuestal

4599 - Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial

Subprograma presupuestal

1000 INTERSUBSECTORIAL GOBIERNO



02 - Resumen fuentes de financiación

Etapa	Entidad	Tipo Entidad	Tipo de Recurso	Periodo	Valor
Inversión	Bogotá D.C	Departamentos	Propios	0	\$1.473.457.810,00
				1	\$2.948.522.593,00
				2	\$5.419.894.318,00
				3	\$5.863.986.833,00
				4	\$6.591.058.129,00
	Total	\$22.296.919.683,00			
	Total Inversión				\$22.296.919.683,00
Total					\$22.296.919.683,00



Resumen del proyecto

Resumen del proyecto

Resumen narrativo	Descripción	Indicadores	Fuente	Supuestos
Objetivo General	Implementar efectivamente acciones estratégicas incluyentes de TH en las entidades distritales en el marco de la Política Pública de GITH apostándole a la meritocracia para responder a los cambios y exigencias de una ciudad sostenible e inteligente	Resultado del índice desempeño Institucional vigencia 2024	Tipo de fuente: Documento oficial Fuente: Resultados desempeño institucional Territorio - FURAG 2024	Ajustar costos del proyecto programados al valor disponible después de la reducción
		Porcentaje de Avance en la implementación de la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	Tipo de fuente: Informe Fuente: Documentos e informes públicos y oficiales de la Administración Distrital con información de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital	Ajustar costos del proyecto programados al valor disponible después de la reducción
		Porcentaje de avance en la Implementar el Plan de acción de la Política Pública para la Gestión Integral de Talento Humano definido para el período 2020 - 2024	Tipo de fuente: Informe Fuente: Sistema de Seguimiento y Evaluación de Políticas Publicas del Distrito Capital	Ajustar costos del proyecto programados al valor disponible después de la reducción
Componentes (Productos)	1.1 Documentos de lineamientos técnicos	Documentos de lineamientos técnicos realizados	Tipo de fuente: Informe Fuente: Informe de asistencias técnicas realizadas	Mayor carga laboral para el equipo responsable de respuestas
	2.1 Servicio de educación informal	Personas capacitadas	Tipo de fuente: Informe Fuente: Informe de número de colaboradores capacitados	
	2.2 Servicio de Implementación Sistemas de Gestión	Sistema de Gestión implementado	Tipo de fuente: Informe Fuente: Informe de avance de implementación	
	2.3 Servicio de asistencia técnica	Entidades, organismos y dependencias asistidos técnicamente	Tipo de fuente: Informe Fuente: informes de avance y capacitación	
	3.1 Servicio de información actualizado	Sistemas de información actualizados	Tipo de fuente: Informe Fuente: informe de avance de actualización del sistema de información	
	3.2 Servicios de información implementados	Sistemas de información implementados	Tipo de fuente: Informe Fuente: Informe de avance de la implementación del sistema de información	



Resumen narrativo	Descripción	Indicadores	Fuente	Supuestos	
Actividades	1.1.1 - Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos de Bogotá, D.C. en el rediseño institucional, la estandarización de sus estructuras organizacionales, actualización de plantas de personal y/o manuales específicos de funciones y competencias laborales.(*) 1.1.2 - Asistir técnicamente a 52 entidades y organismos distritales en la implementación de acciones que contribuyan a la gestión estratégica de su talento humano.(*) 1.1.3 - Implementar a 52 la estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático a la Administración Distrital(*)	Nombre: Asistencias Técnicas Realizadas Unidad de Medida: Número Meta: 52.0000 Nombre: Número de personas capacitadas Unidad de Medida: Número Meta: 25000.0000 Nombre: Iniciativas de innovación implementadas Unidad de Medida: Número Meta: 20.0000	Tipo de fuente: Fuente:	determinar canales virtuales	
	2.1.1 - Capacitar a 25.000 colaboradores y colaboradoras vinculados al Distrito Capital con programas de capacitación y formación de acuerdo con la competencia del DASCD.(*)			Tipo de fuente: Fuente:	
	2.2.1 - Asistir y apoyar la implementación de 2 sistemas: Gestión del Rendimiento y la Productividad Distrital y el Programa de Selección implementación de Formación de Jefes de Talento Humano en el Distrito Capital.(*)			Tipo de fuente: Fuente:	
	2.3.1 - Contar con 58.000 beneficiados de los programas de bienestar desarrollados, que generen sentido de pertenencia en colaboradores y colaboradoras y el mejoramiento del clima laboral de las entidades y organismos distritales (*) 2.3.2 - Asistir y apoyar a 52 entidades, organismos y dependencias para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros en las entidades distritales(*)			Tipo de fuente: Fuente:	
	3.1.1 - Actualizar el (1) Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP), poniendo en operación nuevas funcionalidades que permitan consolidar una cultura de analítica de datos sobre la Gestión del Talento Humano en el Distrito Capital(*) 3.1.2 - Efectuar la estructuración de un (1) sistema de información con requerimientos funcionales y análisis de datos para la puesta en funcionamiento del Tablero de Control del Talento Humano en el Territorio de Bogotá D.C.(*)			Tipo de fuente: Fuente:	



Resumen narrativo	Descripción	Indicadores	Fuente	Supuestos
Actividades	3.2.1 - Consolidar 1 batería de indicadores diseñados e implementarlos sobre la gestión del talento humano del sector público de Bogotá, D.C.(*)		Tipo de fuente: Fuente:	

(*) Actividades con ruta crítica