



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

1. IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	692 Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital
Versión	49 del 20-ENERO-2016

Banco BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS)

Estado INSCRITO el 08-Junio-2012, REGISTRADO el 12-Junio-2012

Tipo de proyecto Capacitación
Asistencia técnica

Etapas del proyecto Preinversión - Prefactibilidad

2. CLASIFICACION EN LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO

Plan de Desarrollo	4 Bogotá Humana
Eje estratégico	03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público
Programa	31 Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional

3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El Servicio Civil para formalizar el empleo público en el Distrito, realizó reuniones de trabajo con las organizaciones sindicales y las Entidades Distritales a través de los responsables de Talento Humano, en donde se evidenció el estado actual de las plantas de personal y el estado actual de los estudios técnicos, modificación de las plantas de empleos, mediante informes generados directamente por las entidades, así como la respuesta a la Circular 004 de 2012 del DASC. Adicionalmente se consultó a las Entidades la situación de las escalas salariales y la aplicación de los Sistemas de Estímulos y Capacitación.

4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

En las Entidades, Organismos y Organos de Control del Distrito se encuentra un número alto de contratistas de prestación de servicios. Algunas de estos contratos de prestación de servicios, tienen por objeto temas misionales y/o de apoyo de carácter recurrente que deben ser desempeñados por empleos de planta.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El Talento Humano es la fuente de progreso, innovación, modernidad, efectividad, impacto, cambio, es la esencia para los logros, son quienes defienden su ciudad y presentan, sin importar los cambios, lo alcanzado por cada administración, con el ánimo de recoger la inversión realizada. Si este potencial humano no es tratado con dignidad, fraternidad y respeto, no podrá participar en la construcción de la ciudad, incluyente, con derechos, sin segregación. Debe crearse los espacios para esa conciliación de su vida personal, familiar y laboral que genere ese compromiso permanente con su ciudad.

6. OBJETIVOS

Objetivo general

- 1 Dignificar el empleo público en el Distrito Capital y promover el respeto por el empleo decente, mediante la formalización de plantas de empleo de las entidades, fortalecimiento de las competencias del administrador del talento humano distrital, el estímulo al servidor público distrital y la investigación en los componentes de gestión pública, talento humano y el empleo para estructurar y evaluar los criterios técnicos para la toma de decisiones en el distrito.

Objetivo(s) específico(s)

- 1 Promover el fortalecimiento de la Gestión de las Entidades Distritales entre otros aspectos la actualización de las Estructuras Organizacionales y de las plantas de empleos, de las Entidades Distritales.
- 2 Estructurar instrumentos de Investigación, monitoreo, medición, control y registro de variables que afectan el empleo público distrital.
- 3 Elaborar, estudios e investigaciones para la construcción de políticas laborales.
- 4 Desarrollar programas de fortalecimiento de la gestión pública y el talento humano en el Distrito.
- 5 Desarrollar las funciones con enfoque tecnológico y de TIC's, que permitan tener la información en forma interactiva.



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	692 Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital
Versión	49 del 20-ENERO-2016

7. METAS

(La programación de la meta se encuentra en el Plan de Acción - Componente de inversión de la Entidad)

No.	Proceso	Magnitud	Unidad de medida	Descripción
Meta(s) del Plan de Desarrollo vigente (ver ítem 2. Clasificación)				
1	Formalizar en el	100.00	%	de las Entidades Públicas Distritales, el empleo público con los estudios técnicos requeridos y las escalas salariales ajustadas para el cumplimiento de la Gestión de la Administración Distrital.
2	Ejecutar el	100.00	%	de los temas del Convenio Interadministrativo N° 18 Actualizado en el 2011 con el DAFP.
3	Diseñar e implementar	2.00	unidad	instrumentos, uno para la administración de la documentación de Gestión Pública Distrital y el otro para el comportamiento del Empleo Público digno y descente en el Distrito Capital.
4	Diseñar e Implementar en el	100.00	%	la Política Distrital de Estímulos para dignificar el Empleo Público en las Entidades Distritales.
5	Desarrollar	5.00	unidad	Programas de Capacitación y Estímulos orientados a fortalecer competencias y promover bienestar en los Servidores Públicos Distritales.

8. COMPONENTES

MILLONES DE PESOS DE 2015

Descripción	Presupuesto					Total
	2012	2013	2014	2015	2016	
Talento humano	1,175	2,792	1,874	4,160	3,125	13,126

9. FLUJO FINANCIERO

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO 2015

HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) 5

Ejecutado Planes anteriores	2012	2013	2014	2015	2016	Total Proyecto
\$14,103	\$1,175	\$2,792	\$1,874	\$4,160	\$3,125	\$27,229

10. POBLACION OBJETIVO

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2012	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	52,515	Servidores Públ Distri: Planta 24.318, TH vinculado x contratación 28.197. Varía por año el universo
2013	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	52,515	El universo Varía de acuerdo al avance de formalización a través de las metas del proyecto
2014	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	52,215	Mujeres y Hombres que trabajan para las Entidades del Distrito.
2015	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	52,215	Mujeres y Hombres que trabajan para las Entidades del Distrito. Varía el universo cada año.
2016	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	52,215	Mujeres y Hombres que trabajan para las Entidades del Distrito. Varía el universo cada año



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	692 Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital
Versión	49 del 20-ENERO-2016

11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

Código Descripción localización

66	Entidad
88	Otras entidades

12. ESTUDIOS QUE RESPALDAN LA INFORMACION BASICA DEL PROYECTO

Estudio	Nombre entidad estudio	Fecha estudio
1 Estudio Sobre la Estructura Salarial de los Empleados del Distrito Capital	Antonio Hernández Gamarra y Otra - DASCD	18-09-2009
2 Diagnóstico y Estudio Previo Situacional del Estudio de Cargas Laborales en las Entidades del Distrito Capital	Claudia Marcela Contreras Peña - DASCD	08-12-2010
3 Política de Bienestar Social Laboral para el Distrito Capital	Carlos Luna y Otros - DASCD	15-12-2011
4 Diagnóstico para la Política de Bienestar Social Laboral para el Distrito Capital	Carlos Luna y Otros - DASCD	09-12-2010
5 Hoja de ruta para la dignificación del empleo público distrital	Subdirección Técnica DASCD	09-04-2012

13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

14. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - PLANES MAESTROS

POT - Decreto 190/2004
Sin asociar

15. OBSERVACIONES

El Servicio Civil no trabaja directamente con la ciudadanía, sin embargo, para formalizar el empleo público en el Distrito, realizó reuniones de trabajo con las organizaciones sindicales y las Entidades Distritales a través de los responsables de Talento Humano. El Proyecto tienen un alto componente de Talento Humano para conformar los grupos de trabajo por sectores y por sus entidades que proporcione la cobertura y calidad de análisis de variables preestablecidas con criterios técnicos que indiquen calidad técnica en los estudios en curso o realizados y los ajustes que requieran, haciéndose asistencia técnica, seguimiento y control durante los 4 años. Verificar que los Instrumentos de Gestión sean efectivos en las Entidades Distritales como Manuales de Funciones, Cuadros Funcionales, Manuales de Procesos y Procedimientos. Se generó nueva versión de ficha Ebid (36) por actualización de flujo financiero.

16. GERENCIA DEL PROYECTO

Nombre HERNANDO VARGAS ACHE
Area SUBDIRECCIÓN TÉCNICA
Cargo SUBDIRECTOR TÉCNICO
Correo HVARGAS@SERVICIOCIVIL.GOV.CO
Teléfono(s) 3680038 Ext. 154

17. CONCEPTO DE VIABILIDAD

ASPECTOS A REVISAR:

¿Cumple con los lineamientos para la elaboración del documento "Formulación y Evaluación de Proyectos"?	SI
¿Es coherente la solución que plantea el proyecto con el problema o situación que se pretende solucionar?	SI
¿Es competencia de la entidad / localidad ejecutar este tipo de proyectos?	SI
¿Es concordante el proyecto con los lineamientos y políticas del Plan de Desarrollo Distrital?	SI
¿Se valoraron los aportes de la ciudadanía en la formulación del proyecto?	SI



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	692 Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital
Versión	49 del 20-ENERO-2016

CONCEPTO Y SUSTENTACIÓN:

¿El concepto es favorable? SI

Sustentación:

Dada la naturaleza de nuestra entidad Fortalecimiento Institucional a las entidades distritales en temas del Gestión Pública y del Talento Humano del Distrito, la correlación directa con las directrices del Plan de Desarrollo, establecidas en el eje 3 Una Bogotá que Defiende y Fortalece lo Público, Programa: Fortalecimiento de la Función Administrativa Pública y Desarrollo Institucional y el Proyecto Prioritario: Dignificación del Empleo Público, el Proyecto fue formulado, enfocado y alineado al Logro del Proyecto Prioritario.

RESPONSABLE CONCEPTO:

Nombre HENRY HUMBERTO VILLAMARÍN SERRANO
Area SUBDIRECCIÓN GESTIÓN CORPORATIVA
Cargo SUBDIRECTOR GESTIÓN CORPORATIVA
Correo hvillamarin@serviciocivil.gov.co
Teléfono 3680038 EXT. 182
Fecha del concepto 12-JUN-2012

OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

El Servicio Civil no trabaja directamente con la ciudadanía, sin embargo, para formalizar el empleo público en el Distrito, realizó reuniones de trabajo con las organizaciones sindicales y las Entidades Distritales a través de los responsables de Talento Humano.



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

1. IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	744 Fortalecimiento de los sistemas de gestión en el DASCD con componentes TIC's
Versión	42 del 20-ENERO-2016

Banco BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS)

Estado INSCRITO el 08-Junio-2012, REGISTRADO el 12-Junio-2012

Tipo de proyecto Desarrollo y fortalecimiento institucional
Dotación

Etapas del proyecto Preinversión - Prefactibilidad

2. CLASIFICACION EN LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO

Plan de Desarrollo	4 Bogotá Humana
Eje estratégico	03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público
Programa	31 Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional

3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Aunque el Departamento directamente no atiende a la ciudadanía, cada proceso de la Entidad a identificado las necesidades a través de los componentes estratégicos, reflejando la mejorar del Sistema de Gestión de la Entidad, tanto en su infraestructura de gestión, tecnológica como física. En el transcurso del desarrollo de las actividades, se ha evidenciado una necesidad de mejorar las herramientas de gestión institucional, para los servicios que proporciona a las demas Entidades Distritales.

4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

El Departamento cuenta con un Sistema de Calidad que esta en etapa de ajustes y complementación, a la vez que se esta armonizando con Control Interno, SISTEDA y Gestión Documental, esta integración esta en operacionalización, encontrándose los procesos en diferentes niveles. El Talento Humano del servicio Civil se encuentra en diferentes niveles de comprensión y aplicación de las normas. A lo anterior se suma los nuevos requisitos que exigen las diferentes normas Distritales expedidas sobre el Sistema Integrado de Gestión, por lo que cada uno de los 15 procesos debe articular e integrar en su diario quehacer los 7 subsistemas, adaptando e identificando como y con que alcance cada subsistema debe ser aplicado.

El centro de cómputo del Departamento tiene un espacio limitado, por lo que se requiere el estudio, diseño e implementación de una nueva organización. Así mismo, se han desarrollado bases de datos en varias áreas del Departamento para el manejo de información estadística y de gestión de las mismas, la independencia de cada área frente al manejo de la información no permite que en tiempo real se pueda utilizar dicha información para la toma oportuna de decisiones, es muy importante lograr que se integren todas estas bases de datos en un solo sistema de información de gestión de la entidad.

El estado actual de los documentos de Gestión Pública y del Talento Humano de las Entidades del Distrito que son suministrados como soporte y en el proceso de la asistencia Técnica, no cuentan con una óptima organización y conservación, los cuales impiden la consulta ágil y atención oportuna de requerimientos externos, relacionados con los siguientes temas: Historia Institucional Distrital (Manuales de funciones y reestructuraciones de plantas), Plan de capacitación, Sistema General de Información Administrativa (SIGIA), y diplomados.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

ENFOQUE DE GESTION INSTITUCIONAL

El Departamento cuenta con un Sistema de Calidad, que esta armonizando con Control Interno, SISTEDA y Gestión Documental, esta integración esta en una etapa de operacionalización inicial por lo que debe seguir siendo ajustado, complementado y fusionado en su totalidad en la Gestión Institucional, como base para articular, integrar y desarrollar los otros Subsistemas que conforman el Sistema Integrado de Gestión. Cada uno de los 15 procesos debe articular e integrar en su diario quehacer los 7 subsistemas, adaptando e identificando como y con que alcance cada subsistema debe ser aplicado.

La aplicación del Sistema Integrado de Gestión debe abordar una fase teórica para comprender los Subsistemas restantes y como se documentan y una fase práctica de operacionalización en cada proceso de las técnicas y metodologías de cada subsistema.

La Entidad aunque cuenta con Auditores Internos de Calidad, debe formarlos en el enfoque de los Sistemas Integrado de Gestión para contar con el seguimiento y control que requiere la realización de este tipo de proyectos.

Este tipo de proyectos requiere de la formación de una cultura de trabajo que en forma integral procese y aplique los subsistemas en forma armónica y es el Talento Humano el que desarrolla este tipo de procesos, por lo que implica un



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	744 Fortalecimiento de los sistemas de gestión en el DASCD con componentes TIC's
Versión	42 del 20-ENERO-2016

trabajo pedagógico que coadyuve a volverlo parte del diario quehacer.

ENFOQUE TECNOLÓGICO

Se necesita automatizar y generar puntos de control, lo que implica desarrollos tecnológicos en software que faciliten el manejo de las matrices de información.

Para el centro de cómputo del Departamento se requiere el estudio, diseño e implementación de una nueva organización del mismo, de los equipos servidores y de la red, en general. Así mismo, se necesita que se integren todas estas bases de datos que se han desarrollado, en un solo sistema de información de gestión de la entidad.

De acuerdo con las funciones nuevas y actividades misionales que se le han designado, se requiere la adquisición de equipo servidores, los cuales estarán ubicados en el centro de cómputo.

Un equipos servidor es para el Sistema General de Información SIGIA y las aplicaciones que se manejan la Entidad. Otro para la administración de la red, equipos de cómputo servidores y el software de seguridad y antivirus e impresoras.

ENFOQUE GESTIÓN DOCUMENTAL E INFRAESTRUCTURA

Con el fin de apoyar la metas del Plan de Acción de la Subdirección Técnica, adelantar los procesos archivísticos, promover el desarrollo de los archivos como centros de información, salvaguardar el patrimonio documental, facilitar el acceso de los ciudadanos a la información y a los documentos, y dar cumplimiento a la normatividad vigente, se debe adelantar el diseño e implementación de un Centro de Documentación, en atención y solución a estas necesidades de información a nivel interno y externo del DASCD.

De acuerdo con el programa Bogotá Humana y dentro de los proyectos estratégicos de Gestión Documental y un Observatorio Distrital de Empleo se hace necesario la adquisición de puestos de trabajo, adecuación de oficinas y suministros de papelería y útiles.

6. OBJETIVOS

Objetivo general

- 1 Adecuar el Sistema de Gestión Institucional de la entidad a través del fortalecimiento tecnológico para la administración de la información e implementación del Sistema Integrado de Gestión para estar al nivel del desarrollo de las políticas TIC's y de gestión institucional.

Objetivo(s) específico(s)

- 1 Fortalecer el Sistema de Gestión Institucional del Departamento.
- 3 Actualizar y complementar la estructura tecnológica del DASCD
- 4 Dotar de los elementos de apoyo para el desarrollo de las metas de inversión

7. METAS

(La programación de la meta se encuentra en el Plan de Acción - Componente de inversión de la Entidad)

No.	Proceso	Magnitud	Unidad de medida	Descripción
Meta(s) del Plan de Desarrollo vigente (ver ítem 2. Clasificación)				
2	Diseñar e implementar	1.00	unidad	el sistema de información integrado del DASCD para fortalecer el desempeño institucional.
3	Dotar el	100.00	%	de elementos para el desarrollo de las metas los proyectos.
4	Diseñar e implementar en el	90.00	%	el Sistema Integrado de Gestión en el Departamento

8. COMPONENTES

MILLONES DE PESOS DE 2015

Descripción	Presupuesto					Total
	2012	2013	2014	2015	2016	
Hardware	0	88	98	265	0	451
Software	41	95	111	30	150	427
Talento humano	64	48	33	155	40	340
Consultoría	0	0	0	0	10	10
Muebles y enseres	7	0	0	0	0	7



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	744 Fortalecimiento de los sistemas de gestión en el DASCD con componentes TIC's
Versión	42 del 20-ENERO-2016

9. FLUJO FINANCIERO

Ejecutado Planes anteriores	CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO				HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años)		
	2012	2013	2014	2015	2016	Total Proyecto	
\$3,584	\$112	\$231	\$242	\$450	\$200	\$4,819	

10. POBLACION OBJETIVO

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2012	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	62	Funcionarios
2013	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	80	Funcionarios
2014	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	62	Funcionarios
2015	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	62	Funcionarios
2016	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	62	Funcionarios- el universo variará de acuerdo con la formalización de estructura de cargos

11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

Código	Descripción localización
66	Entidad

12. ESTUDIOS QUE RESPALDAN LA INFORMACION BASICA DEL PROYECTO

Estudio	Nombre entidad estudio	Fecha estudio
1 Diagnóstico y Documentación del sistema de Gestión de calidad Bajo los requisitos de las normas ISO 9001:2008 NTCGP1000:2009. Departamento Administrativo de Servicio Civil.	Bureau Veritas - DASCD	15-10-2011
2 Propuesta de trabajo para el mantenimiento de la estructura tecnológica, física y de Gestión Documental para la implementación de un Centro de Documentación en el DASCD.	Subdirección Corporativa - DASCD	20-02-2012
3 Planes de Mejoramiento 2011	Auditorias de Calidad al Sistema	16-12-2011

13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

14. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - PLANES MAESTROS

POT - Decreto 190/2004
Sin asociar

15. OBSERVACIONES

No tenemos vinculación directa al POT -
El Servicio Civil no trabaja directamente con la ciudadanía, razón por la cual no tienen participación ciudadana. Sin embargo, las metas se definieron de acuerdo con las observaciones, necesidades y/o sugerencias de los Sevidores que ejecutan los procesos al interior de la Entidad, así como el diagnóstico e informe de gestión 2011.



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	744 Fortalecimiento de los sistemas de gestión en el DASCD con componentes TIC's
Versión	42 del 20-ENERO-2016

16. GERENCIA DEL PROYECTO

Nombre	HENRY HUMBERTO VILLAMARÍN SERRANO
Area	SUBDIRECCIÓN DE GESTION CORPORATIVA Y CONTROL DISC
Cargo	SUBDIRECTOR DE GESTION CORPORA
Correo	hvillamarin@serviciocivil.gov.co
Teléfono(s)	3680038 Ext. 182

17. CONCEPTO DE VIABILIDAD

ASPECTOS A REVISAR:

¿Cumple con los lineamientos para la elaboración del documento "Formulación y Evaluación de Proyectos"?	SI
¿Es coherente la solución que plantea el proyecto con el problema o situación que se pretende solucionar?	SI
¿Es competencia de la entidad / localidad ejecutar este tipo de proyectos?	SI
¿Es concordante el proyecto con los lineamientos y políticas del Plan de Desarrollo Distrital?	SI
¿Se valoraron los aportes de la ciudadanía en la formulación del proyecto?	SI

CONCEPTO Y SUSTENTACIÓN:

¿El concepto es favorable? SI

Sustentación:

La naturaleza del Departamento esta enfocada al Fortalecimiento Institucional de las entidades distriales en temas del Gestión Pública y del Talento Humano del Distrito, el proyecto le permite al Servicio Civil contar con un Sistema de Gestión que responda a los retos de proporcionar apoyo técnico; esta dada la correlación con las directrices del Plan de Desarrollo, establecidas en el eje 3 Una Bogotá que Defiende y Fortalece lo Público, Programa: Sistemas de mejoramiento de la gestión y de la capacidad operativa de las entidades, Meta: Implementar en el 100% de las entidades del distrito el Sistema Integrado de Gestión. El proyecto de Apoyo esta orientado a desarrollar nuevas herramientas y mejorar las existentes para fortalecer la gestión institucional y su enfoque técnico, invirtiendo ademas en el Talento Humano que va a servir de apoyo en estos temas a las demas Entidades Distritales.

RESPONSABLE CONCEPTO:

Nombre	HENRY HUMBERTO VILLAMARÍN SERRANO
Area	SUBDIRECCION DE GESTIÓN CORPORATIVA
Cargo	SUBDIRECTOR
Correo	hvillamarin@serviciocivil.gov.co
Teléfono	3680038 EXT. 182
Fecha del concepto	08-JUN-2012

OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

Ninguna



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

1. IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	939 El servicio, actitud de vida con probidad
Versión	21 del 20-ENERO-2016

Banco	BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS)
Estado	INSCRITO el 16-October-2012, REGISTRADO el 17-October-2012
Tipo de proyecto	Capacitación
Etapa del proyecto	Preinversión - Idea

2. CLASIFICACION EN LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO

Plan de Desarrollo	4 Bogotá Humana
Eje estratégico	03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público
Programa	26 Transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y control social efectivo e incluyente

3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

El Programa de Transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y control social efectivo e incluyente, establece la participación ciudadana a partir de la promoción del control social y la construcción y apropiación por parte de las entidades distritales, las alcaldías locales, el sector privado y la ciudadanía de una política distrital de transparencia y lucha contra la corrupción, cambio de las creencias y comportamientos de los servidores(as) públicos, interventores, contratistas, sector privado y ciudadanía que favorezcan la probidad, legalidad y la adopción integral del Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011 del orden nacional. El Departamento Administrativo del Servicio Civil de acuerdo con sus competencias, coabyuva en el fortalecimiento de la cultura de trabajo en los Servidores (as) Públicos las Entidades Distritales. El taller de trabajo del Sector de Gestión Pública a través de la Veeduría sobre el Tema de Probidad - Transparencia permitió el ejercicio participación.

4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

Baja participación ciudadana - Deficiente atención de quejas y reclamos - Ineficiencia Administrativa - Fallas en la contratación, ausencia de una política efectiva transversal de lucha contra la corrupción y promoción de la transparencia.

El Plan de Desarrollo Bogotá Humana establece un compromiso anticorrupción a través del Programa de Transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y control social efectivo e incluyente, establece entre otros aspectos: a) Promover un cambio cultural de rechazo a la corrupción. b) Construcción y apropiación por parte de las entidades distritales de una política distrital de transparencia y lucha contra la corrupción. d) el cambio de las creencias y comportamientos de los servidores y servidoras públicos.

De acuerdo con los acontecimientos vividos en el Plan de Desarrollo Bogotá Positiva frente al proceso contractual la ciudadanía perdió la confianza en las Entidades del Distrito y su forma de actuar. Las Instituciones del Distrito Capital se enfrentan a la desconfianza de la ciudadana, por la ausencia de transparencia hacia la ciudadanía, por evidenciarse la ineficiencia en la gestión de los recursos, con sobrecostos, obras inconclusas, perdida de recursos en manos de los particulares, la ineficiencia del control para prevenir, inefectividad de la supervisión a la contratación pública y su ejecución y de seguimiento a la gestión de la Administración Distrital.

Todo ello hace pensar en la necesidad de fortalecer la cultura de la probidad, transparencia, prevención, seguimiento y control efectivos, trabajar en la Cultura del Servicio Público, con enfoque de la Defensa de lo Público, Probidad, Transparencia.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Es interés del Departamento aportar en la recuperación de la imagen de las Instituciones Distritales, a través del fortalecimiento de la cultura de trabajo bajo los valores éticos distritales, es decir, que todas las personas que estén empleadas por el Distrito o que le presten algún servicio proyecten el enfoque anticorrupción (buen uso del poder, respeto a la confianza otorgada, protección del interés colectivo) con una cultura de trabajo que se caracterice por la transparencia y probidad.

La estrategia a través de la cual podemos llegar con un factor motivacional, es el enfoque lúdico, que nos permite de



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	939 El servicio, actitud de vida con probidad
Versión	21 del 20-ENERO-2016

manera didáctica y vivencial, mostrar la interpretación de los conceptos y se constituye en una estrategia directa de llegar en forma espontánea para coadyuvar al fortalecimiento de una cultura de trabajo ético en nuestro diario quehacer.

El Departamento va a trabajar en la necesidad de fortalecer la cultura de la probidad, transparencia, prevención, seguimiento y control efectivos, trabajar en la Cultura del Servicio Público, con enfoque de la Defensa de lo Público, a través de un refuerzo teórico conceptual y eventos lúdicos.

6. OBJETIVOS

Objetivo general

- 1 Recuperar la importancia y prevalencia de la cultura de la Transparencia y Probidad, estableciendo estrategias e instrumentos para la lucha permanente contra la Corrupción con una infraestructura administrativa integral que blinde los procesos, la Entidad contra la corrupción.

Objetivo(s) específico(s)

- 1 Promover la cultura de la transparencia y probidad en las Entidades Distritales a través de programas de capacitación y programas lúdicos de bienestar.

7. METAS

(La programación de la meta se encuentra en el Plan de Acción - Componente de inversión de la Entidad)

No.	Proceso	Magnitud	Unidad de medida	Descripción
Meta(s) del Plan de Desarrollo vigente (ver ítem 2. Clasificación)				
1	Implementar en las Entidades Distritales	1.00	Herramienta	de fomento de la cultura de probidad y transparencia, a través de Estrategias lúdicas, para fomentar en los servidores Públicos Distritales la aplicación de los valores de probidad, respeto, vocación de servicio y trabajo en equipo.

8. COMPONENTES

MILLONES DE PESOS DE 2015

Descripción	Presupuesto					Total
	2012	2013	2014	2015	2016	
Talento humano	0	48	46	100	50	244

9. FLUJO FINANCIERO

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO 2015

HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) 5

Ejecutado Planes anteriores	2012	2013	2014	2015	2016	Total Proyecto
\$0	\$0	\$48	\$46	\$100	\$50	\$244

10. POBLACION OBJETIVO

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2012	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	800	Hombres y Mujeres vinculados a las Entidades Distritales
2013	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	4,000	Mujeres y Hombres vinculados a las Entidades Distritales
2014	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	1,500	Hombres y Mujeres vinculados a las Entidades Distritales
2015	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	2,500	Mujeres y Hombres vinculados a las Entidades Distritales



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	939 El servicio, actitud de vida con probidad
Versión	21 del 20-ENERO-2016

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2016	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	1,000	Hombres y Mujeres vinculados a las Entidades Distritales

11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

Código	Descripción localización
88	Otras entidades

12. ESTUDIOS QUE RESPALDAN LA INFORMACION BASICA DEL PROYECTO

Estudio	Nombre entidad estudio	Fecha estudio
1 La Veeduría Distrital y el Plan de Desarrollo 2012 - 2016 ¿Bogotá Humana¿	Veeduría - Corporación Transparencia por Colombia	27-03-2012
2 Ideario Etico Distrital	Secretaría General Distrital	05-10-2006
3 Pactos de integridad en Colombia - cuadernos de transparencia	Corporación Transparencia por Colombia	10-07-2000
4 Plan de Desarrollo Bogotá Humana	Alcaldía Mayor de Bogotá	12-06-2012
5 Bogota Como Vamos	IPSOS - Napoleon Franco	15-08-2011

13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

14. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - PLANES MAESTROS

POT - Decreto 190/2004
Sin asociar

15. OBSERVACIONES

Ninguna

16. GERENCIA DEL PROYECTO

Nombre	ROSA MARIA MARTINEZ GONZALEZ
Area	SUBDIRECCIÓN JURIDICA
Cargo	SUBDIRECTOR JURIDICO
Correo	RMARTINEZ@SERVICIOCIIVIL.GOV.CO
Teléfono(s)	3 68 00 38 Ext: 155

17. CONCEPTO DE VIABILIDAD

ASPECTOS A REVISAR:

¿Cumple con los lineamientos para la elaboración del documento "Formulación y Evaluación de Proyectos"?	SI
¿Es coherente la solución que plantea el proyecto con el problema o situación que se pretende solucionar?	SI
¿Es competencia de la entidad / localidad ejecutar este tipo de proyectos?	SI
¿Es concordante el proyecto con los lineamientos y políticas del Plan de Desarrollo Distrital?	SI
¿Se valoraron los aportes de la ciudadanía en la formulación del proyecto?	SI



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ, DISTRITO CAPITAL

Banco Distrital de Programas y Proyectos

Ficha de Estadística Básica de Inversión Distrital EBI-D

IDENTIFICACION

Entidad	125 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital
Proyecto	939 El servicio, actitud de vida con probidad
Versión	21 del 20-ENERO-2016

CONCEPTO Y SUSTENTACIÓN:

¿El concepto es favorable? SI

Sustentación:

Dentro del Plan de Desarrollo 2012 - 2016 BOGOTÁ HUMANA, en el Eje 3, UNA BOGOTÁ QUE DEFIENDE Y FORTALECE LO PÚBLICO, entre otros aspectos, establece que se debe promover el uso transparente y responsable del patrimonio y los recursos de la ciudad, sin tolerar la corrupción pública ni privada y en cuyo objetivo 3 se determina la recuperación de la confianza en las instituciones del distrito capital y particularmente en su programa de transparencia, probidad y lucha contra la corrupción, se requiere de un proceso motivacional transversal a todas las entidades, que permita que de manera didáctica se aborde el tema, sumado a la naturaleza y misión del Departamento del Servicio Civil, el proyecto y su meta, apuntan a la esencia de este tema, buscando fortalecer una cultura en este sentido; sin la construcción y aportes intersectoriales, de esta cultura, cualquier esfuerzo puede perder su impacto.

RESPONSABLE CONCEPTO:

Nombre Aydee Sanchez Corredor
Area Oficina Asesora de Planeación
Cargo Jefe Oficina Asesora de Planeación
Correo ASANCHEZ@SERVICIOCIVIL.GOV.CO
Teléfono 3680038 EXT 145
Fecha del concepto 17-OCT-2012

OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

Ninguna