

## Plan de Desarrollo BOGOTÁ HUMANA

## Plan de Acción 2012 - 2016 Componente de gestión e inversión por entidad con corte a 31/12/2016

## 125 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Eje estratégico / Programa / Proyecto prioritario / Metas de resultado y/o gestión	2012			2013			2014			2015			2016			TOTAL		
	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%
03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público	\$1,868	\$1,183	63.34	\$3,040	\$2,876	94.61	\$2,125	\$2,099	98.79	\$4,710	\$3,840	81.52	\$1,002	\$971	96.94	\$12,745	\$10,969	86.07
26 Transparencia, probidad, lucha contra la corrupción y control social efectivo e incluyente	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$45	\$45	100.00	\$100	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$190	\$90	47.37
222 Fortalecimiento de la capacidad institucional para identificar, prevenir y resolver problemas de corrupción y para identificar oportunidades de probidad	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$0	\$0	100.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00
438 Implementar en 86 entidades (44 entidades, 22 hospitales y 20 localidades) siete herramientas de transparencia, probidad y cultura ciudadana y de la legalidad en el marco de una política distrital de transparencia y lucha contra la corrupción y en concordancia con el estatuto anticorrupción	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00

## Indicador(es)

(S) 461 Número de entidades que utilizan herramientas para prevenir la corrupción y promover transparencia y probidad **FINALIZADO**

Año	Programación Inicial del PD	Programación	Ejecución Vigencia	Avance	
				De la Vigencia	Transcurrido PD
2012	0.00	0.00	0.00	0.00%	
2013	0.00	0.30	0.30	100.00%	
2014	0.00	0.00	0.00	0.00%	
2015	0.00	0.00	0.00	0.00%	
2016	0.00	0.00	0.00	0.00%	100.00% ★
TOTAL	0.00	0.30	0.30	al Plan de Desarrollo	100.00% ★

## Proyecto(s) de inversión

939 - El servicio, actitud de vida con probidad

Meta(s) proyecto(s) de inversión asociada(s) a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo (\*\*)

(S)1	Implementar en las Entidades Distritales 1 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.	Magnitud Recursos	2012			2013			2014			2015			2016			TOTAL		
			Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%
			0.00	0.00	0.00	25.00	25.00	100.00	25.00	25.00	100.00	25.00	10.00	40.00	40.00	40.00	40.00	100.00	100.00	100.00
			\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00
224	Bogotá promueve una cultura ciudadana y de la legalidad		\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$100	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$145	\$45	31.03
478	Implementar en 86 entidades (44 entidades, 22 hospitales y 20 localidades) siete herramientas de transparencia, probidad y cultura ciudadana y de la legalidad en el marco de una política distrital de transparencia y lucha contra la corrupción y en concordancia con el estatuto anticorrupción		\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$100	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$145	\$45	31.03

## Indicador(es)

(S) 578 Número de personas sensibilizadas en cultura ciudadana y de la legalidad

Año	Programación Inicial del PD	Programación	Ejecución Vigencia	Avance	
				De la Vigencia	Transcurrido PD
2012	0.00	0.00	0.00	0.00%	
2013	0.00	0.00	0.00	0.00%	
2014	0.00	1,500.00	1,852.00	123.47%	
2015	0.00	2,000.00	0.00	0.00%	
2016	0.00	2,148.00	2,722.00	126.72%	114.35% ★
TOTAL	0.00	4,000.00	4,574.00	al Plan de Desarrollo	114.35% ★

Retrasos y soluciones: Los procesos contractuales para un presupuesto tan pequeño como el de este proyecto, han dificultado la ejecución esperada, principalmente por cuanto los tiempos precontractuales son demasiado extensos cuando se quiere garantizar transparencia y probidad en la ejecución de recursos públicos.

Es por ello que la entidad realizo y aprovecho gestiones propias para dar cumplimiento gradual al tema.

Avances y Logros: Para 2016 se reporta un total de 2.722 servidores, para un total de 4574 servidores publicos correspondientes a los 800 de la vigencia 2013, 1.852 vigencia 2014 y 1.922 servidores que se han beneficiaron en 2016.

El avance acumulado da cuenta de un total de 4.574 servidores públicos beneficiados con diferentes estrategias para fomentar probidad y transparencia en el servicio público.

En el logro se están considerando los 800 servidores beneficiados en 2013 con estrategias de sensibilización, los cuales no fueron reportados en dicha vigencia por cuanto en ese momento el compromiso estaba vinculado a otro indicador.

Por decisión de la Veeduría Distrital, para el 2014 se le asignó el nuevo indicador a la medición del DASCD como Personas Sensibilizadas en Probidad y Transparencia.

TIPO DE ANUALIZACION PROGRAMADA POR LA ENTIDAD: (S) Suma (K) Constante (C) Creciente (D) Decreciente

VERSION PLAN DE ACCION: ULTIMA VERSION OFICIAL

(\*) Proyecto de inversión que aporta a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo de este Programa, pero el proyecto de inversión se encuentra clasificado en el Banco Distrital de Programas y Proyectos en otro Programa del Plan de Desarrollo.

(\*\*) NOTA: La programación y ejecución de magnitud de metas de proyecto de inversión incluye la vigencia actual y la vigencia anterior según desagregación efectuada por la entidad. Los recursos corresponden a la vigencia.

Plan de Acción 2012 - 2016 Componente de gestión e inversión por entidad con corte a 31/12/2016

125 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Eje estratégico / Programa / Proyecto prioritario / Metas de resultado y/o gestión	2012			2013			2014			2015			2016			TOTAL																																														
	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%																																												
03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público	\$1,868	\$1,183	63.34	\$3,040	\$2,876	94.61	\$2,125	\$2,099	98.79	\$4,710	\$3,840	81.52	\$1,002	\$971	96.94	\$12,745	\$10,969	86.07																																												
<b>Proyecto(s) de inversión</b>																																																														
939 - El servicio, actitud de vida con probidad																																																														
Meta(s) proyecto(s) de inversión asociada(s) a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo (**)																																																														
(S)1 Implementar en las Entidades Distritales 1 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.	Magnitud	0.00	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	25.00	25.00	100.00	25.00	10.00	40.00	40.00	100.00	100.00	100.00	100.00																																												
	Recursos	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$45	\$45	100.00	\$100	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$145	\$45	31.03																																											
31 Fortalecimiento de la función administrativa y desarrollo institucional	\$1,868	\$1,183	63.34	\$2,995	\$2,831	94.53	\$2,080	\$2,054	98.77	\$4,610	\$3,840	83.29	\$1,002	\$971	96.94	\$12,555	\$10,879	86.65																																												
235 Sistemas de mejoramiento de la gestión y de la capacidad operativa de las entidades	\$185	\$103	56.01	\$216	\$216	99.90	\$243	\$235	98.77	\$450	\$357	79.35	\$161	\$161	100.00	\$1,255	\$1,073	85.49																																												
457 Implementar en el 100% de las entidades del distrito el Sistema Integrado de Gestión	\$185	\$103	56.01	\$216	\$216	99.90	\$243	\$235	96.80	\$450	\$357	79.35	\$161	\$161	100.00	\$1,255	\$1,073	85.49																																												
<b>Indicador(es)</b>																																																														
(C) 480 Porcentaje de implementación del Sistema Integrado de Gestión																																																														
<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Año</th> <th rowspan="2">Programación Inicial del PD</th> <th rowspan="2">Programación</th> <th rowspan="2">Ejecución Vigencia</th> <th colspan="2">Avance</th> </tr> <tr> <th>De la Vigencia</th> <th>Transcurrido PD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2012</td> <td>5.00</td> <td>5.00</td> <td>5.00</td> <td>100.00%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>30.00</td> <td>30.00</td> <td>30.00</td> <td>100.00%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>60.00</td> <td>60.00</td> <td>63.60</td> <td>106.00%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>90.00</td> <td>90.00</td> <td>87.50</td> <td>97.22%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>100.00</td> <td>100.00</td> <td>93.40</td> <td>93.40%</td> <td>★</td> </tr> <tr> <td colspan="4">al Plan de Desarrollo</td> <td>93.40%</td> <td>★</td> </tr> </tbody> </table>																			Año	Programación Inicial del PD	Programación	Ejecución Vigencia	Avance		De la Vigencia	Transcurrido PD	2012	5.00	5.00	5.00	100.00%		2013	30.00	30.00	30.00	100.00%		2014	60.00	60.00	63.60	106.00%		2015	90.00	90.00	87.50	97.22%		2016	100.00	100.00	93.40	93.40%	★	al Plan de Desarrollo				93.40%	★
Año	Programación Inicial del PD	Programación	Ejecución Vigencia	Avance																																																										
				De la Vigencia	Transcurrido PD																																																									
2012	5.00	5.00	5.00	100.00%																																																										
2013	30.00	30.00	30.00	100.00%																																																										
2014	60.00	60.00	63.60	106.00%																																																										
2015	90.00	90.00	87.50	97.22%																																																										
2016	100.00	100.00	93.40	93.40%	★																																																									
al Plan de Desarrollo				93.40%	★																																																									
Retrasos y soluciones: Para el DASCDC no fue posible atender el Plan de Trabajo previsto por Secretaría General, por cuanto dicha entidad solo dio a conocer los últimos 9 productos y sus 90 actividades adicionales, en el mes de enero de 2016, a través del aplicativo SISIG, y los lineamientos específicos para el desarrollo de los compromisos se socializaron tardíamente en el último trimestre de 2015. Sin embargo, el DASCDC ha realizado acciones adicionales a las previstas en el Plan de Trabajo de dicha entidad, que tienen funcionalidad específica en el aplicativo SIG y con las cuales logró adelantarse al cumplimiento de las actividades nuevas del Plan de Trabajo de Secretaría General, alcanzando así un avance del 93,4% en la implementación de su SIG.																																																														
Avances y Logros: Aunque inicialmente la Secretaría General como entidad rectora para la implementación del SIG en las entidades del distrito, determinó dentro de su plan de trabajo el desarrollo de 36 productos y 313 actividades, y en enero de 2016 replanteó el plan para que cada entidad rinda cuentas del cumplimiento de 45 productos y 403 acciones específicas, el DASCDC alcanzó un logro acumulado de la Meta Plan del 93,4% que corresponde al desarrollo total de 364 acciones, aunque otras 16 se adelantaron parcialmente, quedando pendientes solo 20 acciones que están asociadas a los productos: Recursos Físicos (4), Gestión Documental (5), Referenciación Competitiva (3), Participación Ciudadana (1), Seguimiento y Medición (1), Seguridad de la Información (3) y Responsabilidad Social (3).																																																														
El DASCDC, en el marco de este componente y como parte de las labores de implementación y mejoramiento continuo del SIG en la entidad, ha realizado un ejercicio de Planeación Estratégica, mediante mesas de trabajo con participación de funcionarios de todos los procesos de la entidad, para lograr entre otros aspectos: -) El desarrollo de los componentes de Sistema de Gestión Integral del Talento Humano para el Distrito; -) La revisión y replanteamiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos para el DASCDC; -) Formulación de proyectos de inversión dentro del nuevo Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos; -) Actualización de la página web en los temas de contratación, transparencia, rendición de cuentas, informes de Plan de Acción, proyectos de Inversión, plan Anticorrupción, Ejecución Presupuestal, Plan de Adquisiciones y demás elementos informativos por proceso. Diagnóstico integral de la gestión documental. Actualización de las Tablas de valoración documental ajustadas según observaciones del archivo distrital al igual que las tablas de retención documental. Capacitaciones en gestión documental. Propuesta de herramienta que permite realizar el seguimiento al plan anual de adquisiciones, seguimiento, monitoreo y control.																																																														
<b>Proyecto(s) de inversión</b>																																																														
744 - Fortalecimiento de los sistemas de gestión en el DASCDC con componentes TIC's																																																														
Meta(s) proyecto(s) de inversión asociada(s) a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo (**)																																																														
(S)1 Implementar en el 100 % de los procesos del Sistema de Gestión del DASCDC, el FINALIZADA - NO CONTINUA	Magnitud	10.00	10.00	100.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	10.00	10.00																																												
	Recursos	\$139	\$69	49.81	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$139	\$69	49.81																																											
(S)2 Diseñar e implementar 1 unidad el sistema de información integrado del DASCDC para fortalecer el desempeño institucional.	Magnitud	0.10	0.10	100.00	0.25	0.25	100.00	0.20	0.20	100.00	0.25	0.25	100.00	0.20	0.20	100.00	1.00	1.00	100.00																																											
	Recursos	\$39	\$34	88.03	\$118	\$118	99.90	\$183	\$175	95.75	\$315	\$262	83.32	\$33	\$33	100.00	\$688	\$623	90.54																																											
(S)3 Dotar el 100 % de elementos para el desarrollo de las metas los proyectos. FINALIZADA - NO CONTINUA	Magnitud	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	0.00	0.00																																												
	Recursos	\$7	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$0	\$0	0.00	\$7	\$0	0.00																																											
(S)4 Diseñar e implementar en el 90 % el Sistema Integrado de Gestión en el Departamento	Magnitud	0.00	0.00	0.00	30.00	30.00	100.00	20.00	23.60	118.00	26.40	25.66	97.20	10.74	5.90	54.93	90.00	85.16	94.62																																											
	Recursos	\$0	\$0	0.00	\$98	\$97	99.90	\$60	\$60	100.00	\$135	\$95	70.10	\$129	\$129	100.00	\$421	\$381	90.39																																											
236 Dignificación del empleo público	\$1,683	\$1,080	64.14	\$2,779	\$2,615	94.11	\$1,837	\$1,819	98.77	\$4,160	\$3,482	83.71	\$840	\$810	96.35	\$11,300	\$9,807	86.78																																												
458 Formalizar el empleo público requerido para el cumplimiento de la Gestión en el 100% de las entidades distritales, adecuando la estructura organizacional a los nuevos retos institucionales y a las metas de desarrollo del Distrito	\$568	\$200	35.17	\$1,200	\$1,120	93.35	\$723	\$705	97.53	\$1,579	\$970	61.46	\$687	\$666	97.03	\$4,757	\$3,662	76.98																																												
<b>Indicador(es)</b>																																																														

TIPO DE ANUALIZACIÓN PROGRAMADA POR LA ENTIDAD: (S) Suma (K) Constante (C) Creciente (D) Decreciente

VERSION PLAN DE ACCION: ULTIMA VERSION OFICIAL

(\*) Proyecto de inversión que aporta a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo de este Programa, pero el proyecto de inversión se encuentra clasificado en el Banco Distrital de Programas y Proyectos en otro Programa del Plan de Desarrollo.

(\*\*) NOTA: La programación y ejecución de magnitud de metas de proyecto de inversión incluye la vigencia actual y la vigencia anterior según desagregación efectuada por la entidad. Los recursos corresponden a la vigencia.

Plan de Acción 2012 - 2016 Componente de gestión e inversión por entidad con corte a 31/12/2016

125 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Eje estratégico / Programa / Proyecto prioritario / Metas de resultado y/o gestión	2012			2013			2014			2015			2016			TOTAL		
	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%
03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público	\$1,868	\$1,183	63.34	\$3,040	\$2,876	94.61	\$2,125	\$2,099	98.79	\$4,710	\$3,840	81.52	\$1,002	\$971	96.94	\$12,745	\$10,969	86.07

(C) 481 Porcentaje de entidades distritales con formalización del empleo público Línea Base: 7

Año	Programación Inicial del PD	Programación	Ejecución Vigencia	Avance	
				De la Vigencia	Transcurrido PD
2012	10.00	10.00	10.00	100.00%	
2013	40.00	40.00	40.00	100.00%	
2014	70.00	70.00	69.11	97.03%	
2015	90.00	90.00	73.52	21.11%	
2016	97.00	97.00	73.52	0.00%	73.91%
al Plan de Desarrollo				73.91%	

Retrasos y soluciones: La alta rotación de directivos en entidades y organismos distritales durante el periodo 2012-2015 desencadenó cambios en los enfoques dados a los estudios técnicos inicialmente formulados, lo que implicó reprocesos y falta de continuidad en las propuestas.

También se evidenció falta de voluntad política y técnica para ajustar los estudios a las recomendaciones del DASCDC e incluso algunas entidades se abstuvieron de presentar propuestas para formalizar sus empleos (13 entidades). Sin embargo, el DASCDC socializó las ventajas de realizar procesos de formalización e instó permanentemente a las entidades para que realizaran lo trámites del caso.

Es importante resaltar el hecho que el límite fijado por el artículo 53 de la Ley 617 de 2000, en donde los gastos de funcionamiento no pueden superar el 50% de los ingresos de libre destinación, frena la estrategia de formalización de empleos en las entidades del distrito.

Avances y Logros: En lo corrido del periodo 2012 y 2016, con corte a mayo 31 de 2016, 50 de las 68 entidades del distrito han logrado formalizar empleos bajo las tres modalidades previstas, lo cual representa un avance del 73.52% frente a la meta total del plan de desarrollo. Estas 50 entidades radicaron solicitudes para creación de empleos así: 28 para empleos permanentes, 42 para empleos temporales y 1 para empleo a término fijo.

Se destaca que, en la emisión de los Conceptos Técnicos Favorables, el Departamento ha aprobado la creación de un total de 21.358 empleos nuevos entre permanentes, temporales y contratos a término fijo, de los cuales efectivamente se formalizaron un total de 12.798 empleos en el transcurso del periodo 2012-2016.

El logro de esta meta está asociado a las plantas de personal de las entidades Distritales (Empleos permanentes, empleos temporales y contratos a término fijo), en donde el trámite está integrado por dos partes estructurales: la primera corresponde al Concepto Técnico Favorable que emite el DASCDC para dar viabilidad o aval a la creación de nuevos empleos, previa presentación del estudio técnico por parte de la Entidad respectiva; y la segunda corresponde a la asignación de recursos (viabilidad presupuestal) emitida por la Dirección de presupuesto de la Secretaría Distrital de Hacienda para crear los empleos de cada entidad. En este sentido la meta aquí descrita corresponde exclusivamente al desarrollo de la primera parte y se refiere a la cantidad de entidades y organismos distritales que efectivamente formalizaron los empleos cuyo Concepto Técnico Favorable fue emitido por el DASCDC para la creación y formalización de empleos en las diversas modalidades.

Proyecto(s) de inversión

692 - Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital

Meta(s) proyecto(s) de inversión asociada(s) a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo (\*\*)

Meta	Magnitud	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
(S)1 Formalizar en el 100 % 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.	15.00	15.00	100.00	30.00	26.00	86.67	30.00
Recursos	\$302	\$26	8.53	\$150	\$143	95.27	\$175
(S)2 Ejecutar el 100 % de los temas del Convenio Interadministrativo N° 18 Actualizado en el 2011 con el DAFP.	20.00	20.00	100.00	30.00	25.00	83.33	30.00
Recursos	\$152	\$60	39.47	\$450	\$420	93.24	\$314
(S)3 Diseñar e implementar 2 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.	0.30	0.30	100.00	0.70	0.60	85.71	0.60
Recursos	\$114	\$114	100.00	\$600	\$558	92.95	\$233

459 Implementar en el 100% de las entidades y organismos de la administración, una política laboral que integre los sistemas de capacitación y estímulos con enfoque diferencial que propenda por la dignificación del trabajo y la calidad de vida del servidor(a) público	\$1,115	\$880	78.89	\$1,579	\$1,495	94.69	\$1,114	\$1,114	100.00	\$2,581	\$2,512	97.33	\$154	\$143	93.31	\$6,543	\$6,144	93.91
---	---------	-------	-------	---------	---------	-------	---------	---------	--------	---------	---------	-------	-------	-------	-------	---------	---------	-------

Indicador(es)

(C) 482 Porcentaje de entidades con Política Laboral de capacitación y estímulos implementada

Año	Programación Inicial del PD	Programación	Ejecución Vigencia	Avance	
				De la Vigencia	Transcurrido PD
2012	5.00	5.00	5.00	100.00%	
2013	35.00	35.00	35.00	100.00%	
2014	65.00	65.00	47.00	72.31%	
2015	90.00	90.00	87.50	97.22%	
2016	100.00	100.00	100.00	100.00%	100.00%
al Plan de Desarrollo				100.00%	100.00%

Retrasos y soluciones: Alta rotación de los responsables del Talento Humano en las entidades del Distrito, lo cual incide en el desarrollo y continuidad de las acciones de política de los programas de bienestar y capacitación.

## Plan de Desarrollo BOGOTÁ HUMANA

## Plan de Acción 2012 - 2016 Componente de gestión e inversión por entidad con corte a 31/12/2016

## 125 - Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

Eje estratégico / Programa / Proyecto prioritario / Metas de resultado y/o gestión	2012			2013			2014			2015			2016			TOTAL				
	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%	Programado	Ejecutado	%		
03 Una Bogotá que defiende y fortalece lo público	\$1,868	\$1,183	63.34	\$3,040	\$2,876	94.61	\$2,125	\$2,099	98.79	\$4,710	\$3,840	81.52	\$1,002	\$971	96.94	\$12,745	\$10,969	86.07		
Avances y Logros:	<p>La asignación presupuestal para el tema de bienestar y capacitación presenta una elevada varianza en las entidades del distrito, encontrándose que en la mayoría de ellas se destinan pocos recursos para el adecuado desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios.</p> <p>A diciembre 31 de 2016, se ha realizado el total de actividades previstas para la implementación de la política nacional de Talento Humano.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 5 Capacitaciones para planes Institucionales de Capacitación</li> <li>* Revisión 50 PIC de Entidades Distritales frente a la normatividad.</li> <li>* Se realizó el diagnóstico de los PIC de las Entidades Distritales de 2012-2015.</li> <li>* Análisis del programa de Bienestar y seguimiento de 54 programas de bienestar y estímulos que corresponde a 54 Entidades de las 68</li> <li>* Se presenta avance en el diseño de la política, lo que corresponde a la aprobación de las Directrices de la Política de Estímulos y Divulgación de la misma, mediante Directiva Conjunta No.001 de 2015.</li> <li>* En cumplimiento de la Meta del Plan de Desarrollo, se tiene para el Programa de Bienestar en el primer semestre de 2016 la realización de un único evento, el cual históricamente se desarrolla en el mes de abril, siendo este el Apoyo para el reconocimiento a las Funciones Secretariales, de otra parte el Programa de Capacitación, tiene contenido once (11) jornadas de capacitación de las cuales se han efectuado a treinta de mayo ocho (8), lo que arroja un avance en bienestar de 100% y en Capacitación de 73% en la vigencia.</li> <li>Se socializó el documento pendiente en el 2015: "Análisis Planes de Bienestar e Incentivos de las entidades del Distrito acorde a la Directiva No. 1 de 2015", en reunión de Jefes de Talento Humano, evento realizado el 28 de junio de 2016, en Compensar. Esto suma al total del logro 2016.</li> </ul>																			
<b>Proyecto(s) de inversión</b>																				
<b>692 - Estructuración - fortalecimiento y dignificación técnico - humana del empleo público en el Distrito Capital</b>																				
Meta(s) proyecto(s) de inversión asociada(s) a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo (**)																				
(S)4	Diseñar e Implementar en el 100 % la Política Distrital de Estímulos para dignificar el Empleo Público en las Entidades Distritales.	Magnitud	15.00	0.00	0.00	30.00	17.00	56.67	35.00	27.00	77.14	38.00	35.00	92.11	21.00	28.20	134.29	100.00	107.20	107.20
		Recursos	\$136	\$0	0.00	\$100	\$97	96.94	\$200	\$200	100.00	\$250	\$241	96.40	\$154	\$143	93.32	\$839	\$681	81.13
(S)5	Desarrollar 5 unidad Programas de Capacitación y Estímulos orientados a fortalecer competencias y promover bienestar en los Servidores Públicos Distritales.	Magnitud	1.00	1.00	100.00	1.00	1.00	100.00	1.00	0.94	94.00	1.06	1.03	97.17	1.03	0.98	95.15	5.00	4.95	99.00
		Recursos	\$979	\$880	89.85	\$1,479	\$1,398	94.54	\$914	\$914	100.00	\$2,331	\$2,271	97.43	\$0	\$0	0.00	\$5,704	\$5,464	95.79
<b>TOTAL 125 - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRICTAL</b>			<b>\$1,868</b>	<b>\$1,183</b>	<b>63.34</b>	<b>\$3,040</b>	<b>\$2,876</b>	<b>94.61</b>	<b>\$2,125</b>	<b>\$2,099</b>	<b>98.79</b>	<b>\$4,710</b>	<b>\$3,840</b>	<b>81.52</b>	<b>\$1,002</b>	<b>\$971</b>	<b>96.94</b>	<b>\$12,745</b>	<b>\$10,969</b>	<b>86.07</b>

TIPO DE ANUALIZACIÓN PROGRAMADA POR LA ENTIDAD: (S) Suma (K) Constante (C) Creciente (D) Decreciente

VERSION PLAN DE ACCION: ULTIMA VERSION OFICIAL

(\*) Proyecto de inversión que aporta a Metas de resultado y/o gestión Plan de Desarrollo de este Programa, pero el proyecto de inversión se encuentra clasificado en el Banco Distrital de Programas y Proyectos en otro Programa del Plan de Desarrollo.

(\*\*) NOTA: La programación y ejecución de magnitud de metas de proyecto de inversión incluye la vigencia actual y la vigencia anterior según desagregación efectuada por la entidad. Los recursos corresponden a la vigencia.

## CÁLCULO DEL PORCENTAJE DE AVANCE DE LOS INDICADORES SEGÚN TIPO DE ANUALIZACIÓN

### SUMA

A la vigencia	Ejecutado vigencia / Programado Vigencia
Al transcurrido del Plan	Suma Ejecutado a la Vigencia del Informe / Suma Programado a la Vigencia del Informe
Plan de Desarrollo	Suma Ejecutado a la Vigencia del Informe / Total Programado para el Plan

### CONSTANTE

La ejecución es independiente en cada vigencia

A la vigencia	Ejecutado Vigencia / Programado Vigencia
Al transcurrido del Plan	Promedio Ejecutado de los años programados a la vigencia seleccionada / Promedio Programado a la Vigencia Seleccionada
Plan de Desarrollo	Promedio Ejecutado de los años programados / Promedio Años Programados del Plan

### CRECIENTE SIN LÍNEA BASE

La ejecución, es el último valor reportado por la entidad sin importar la vigencia

A la vigencia	Última Ejecución a la Vigencia del Informe / Programado Vigencia
Al transcurrido del Plan	Última ejecución a la Vigencia del Informe / Programado Vigencia del Informe
Plan de Desarrollo	Última ejecución del Plan / Programado para el Plan

### CRECIENTE CON LÍNEA BASE

La ejecución, es el último valor reportado por la entidad sin importar la vigencia

La línea base debe ser menor o igual al valor de la primera vigencia programada. En caso de ser mayor, el resultado será cero.

Si el resultado del cálculo es negativo el porcentaje de avance se colocará en 0

A la vigencia	$(\text{Ejecutado Vigencia} - \text{Ejecutado Vigencia Anterior}) / (\text{Programado Vigencia} - \text{Ejecutado Vigencia Anterior})$ Para la primer vigencia, el ejecutado vigencia anterior es la línea base Si el programado es igual a la línea base y el ejecutado es superior a lo programado: $(\text{Ejecutado Vigencia} - \text{Línea base}) / (\text{Programado para el Plan} - \text{línea base})$
Al transcurrido del Plan	$(\text{Última Ejecución a la Vigencia del Informe} - \text{línea base}) / (\text{Programado en la Vigencia del Informe} - \text{línea base})$ Si el programado es igual a la línea base y el ejecutado es superior a lo programado: $(\text{Última Ejecución a la Vigencia del Informe} - \text{línea base}) / (\text{Programado para el Plan} - \text{línea base})$
Plan de Desarrollo	$(\text{Última Ejecución del Plan} - \text{línea base}) / (\text{Programado para el Plan} - \text{línea base})$

### DECRECIENTE SIN LÍNEA BASE

La ejecución, es el último valor reportado por la entidad sin importar la vigencia

A la vigencia	Programado Vigencia / Última Ejecución a la Vigencia
Al transcurrido del Plan	Programado vigencia / Última Ejecución a la Vigencia del Informe
Plan de Desarrollo	Programado para el Plan / Última Ejecución

### DECRECIENTE CON LÍNEA BASE


La ejecución, es el último valor reportado por la entidad sin importar la vigencia

La línea base debe ser mayor o igual al valor de la primera vigencia programada En caso de ser menor, el resultado será cero.

Si el resultado del cálculo es negativo el porcentaje de avance se colocará en 0

A la vigencia	$(\text{Ejecutado Vigencia Anterior} - \text{ejecutado vigencia}) / (\text{Ejecutado Vigencia Anterior} - \text{Programado Vigencia})$ Para la primer vigencia, el ejecutado vigencia anterior es línea base Si el programado es igual a la línea base y el ejecutado es superior a lo programado: $(\text{Ejecutado Vigencia} - \text{línea base}) / (\text{línea base} - \text{Programado para el Plan})$
Al transcurrido del Plan	$(\text{línea base} - \text{Última Ejecución a la Vigencia del Informe}) / (\text{línea base} - \text{Programado en la Vigencia del Informe})$ Si el programado es igual a la línea base y el ejecutado es superior a lo programado: $(\text{Última ejecución a la Vigencia del informe} - \text{línea base}) / (\text{línea base} - \text{Programado para el Plan})$
Plan de Desarrollo	$(\text{línea base} - \text{Última ejecución del Plan}) / (\text{línea base} - \text{Programado para el Plan})$

### RANGOS DEL AVANCE DE LOS INDICADORES

 <= 40%     > 40% y <= 70     > 70% y <= 90 %     > 90 %