



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	56 del 30-MARZO-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	56 del 30-MARZO-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 2016

Descripción	Presupuesto					Total
	2012	2013	2014	2015	2016	
Talento humano	1,255	2,981	2,000	3,586	3,125	12,947

9. FLUJO FINANCIERO

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO 2016

HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) 5

Ejecutado Planes anteriores	2012	2013	2014	2015	2016	Total Proyecto
\$14,103	\$1,255	\$2,981	\$2,000	\$3,586	\$3,125	\$27,050

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	56 del 30-MARZO-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	56 del 30-MARZO-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 JHON EMERSON ESPITIA S.
Area JEFE OFICINA DE PLANEACIÓN
Cargo JEFE DE OFICINA
Correo jespitia@serviciocivil.gov.co
Teléfono 3680038 EXT. 145
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.