



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 1182 A la vanguardia de la capacidad institucional
Versión 13 del 17-JUNIO-2016

Banco BDPP-ACEP (ADMINISTRACION CENTRAL Y ESTABLECIMIENTOS PUBLICOS)
Estado INSCRITO el 14-Junio-2016, REGISTRADO el 15-Junio-2016
Tipo de proyecto Desarrollo y fortalecimiento institucional
Sistematización
Etapa del proyecto Preinversión - Prefactibilidad

2. CLASIFICACION EN LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE DESARROLLO

Plan de Desarrollo 5 Bogotá mejor para todos
Pilar o Eje transversal 07 Eje transversal Gobierno legítimo, fortalecimiento local y eficiencia
Programa 42 Transparencia, gestión pública y servicio a la ciudadanía

3. PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Además de los autodiagnósticos realizados por los procesos DASCD, en donde tienen participación todos los funcionarios de la entidad, se han recogido observaciones y sugerencias a través de los mecanismos de percepción del usuario, así como de las auditorías, revisiones y verificaciones de las partes interesadas, para definir la mejora que se requiere para el desarrollo organizacional e institucional.

4. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O NECESIDAD

Problema:

Nivel medio de desarrollo organizacional e institucional de la entidad, así como de integración de los instrumentos del SIG, para lograr generar empoderamiento de los funcionarios y optimizar el sentido de pertenencia y el desarrollo de competencias que redunden en mayor eficiencia y productividad del DASCD.

Por qué del Proyecto:

De acuerdo con un estudio adelantado por la Universidad de los Andes en 2015, los desafíos para el sector público del país en materia laboral son enormes. El talento humano actual del Estado colombiano en muchas de sus entidades, presenta un alto promedio de edad, no cuenta con suficientes estímulos y es valorado negativamente por los ciudadanos. Al igual que como sucede en el país, el servicio civil en Bogotá no solo afronta el desafío de conformar una fuerza de trabajo que responda con calidad a las necesidades del Estado y de la sociedad, sino que tiene el reto de vincular a los mejores talentos, renovar y fortalecer las competencias de su personal, retener a funcionarios de alto desempeño y desarrollar estrategias que visibilicen y valoren de forma positiva a los servidores y a las entidades. En cuanto a las limitaciones de tipo organizacional, estratégico y operativo que impiden el posicionamiento del enfoque técnico y humano en busca de estándares que marquen la diferencia en la Gestión del Talento Humano, resulta necesario fortalecer y desarrollar el marco institucional que permita implementar los elementos técnicos, funcionales y sociales para generar una gestión del talento humano de las personas al servicio de la ciudad, que fomente servidores competentes, comprometidos y respetuosos de las normas. Como entidad, el Departamento Administrativo del Servicio Civil no es ajeno a la situación señalada y por ello deberá establecer estrategias que le permitan ser ejemplo de la implementación de la política de gestión integral del talento humano, incorporando en sus prácticas organizacionales elementos que evidencien la adecuada planificación, organización y gestión del empleo, así como de la gestión del rendimiento, la compensación y el desarrollo de sus funcionarios, que redunden en el mejoramiento del clima laboral y en una cultura organizacional en donde los valores, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia sean una constante permanente de las actividades diarias de los funcionarios de la entidad. Para tal fin será necesario intervenir el desarrollo organizacional y el direccionamiento institucional, optimizando la gestión por procesos e implementando tecnologías que faciliten la labor del funcionario y generen un adecuado flujo de la información con la que la entidad toma decisiones.

El DASCD ha venido adelantando esfuerzos para mejorar el desempeño institucional con la implementación gradual del Sistema Integrado de Gestión y el posicionamiento de la gestión por procesos. En efecto, desde el año 2013 se inició la implementación de la Norma NTD-001:2011 del Sistema Integrado de Gestión que establece el desarrollo de 7 subsistemas para las entidades distritales de (Calidad - Control Interno - Gestión Documental - Seguridad y Salud en el Trabajo - Ambiental - Seguridad de la Información y Responsabilidad Social), en donde el Departamento le dio especial relevancia al tema de Gestión del Riesgo. Para el cumplimiento de este compromiso con la ciudad, el DASCD ha venido atendiendo los Lineamientos y el Plan de Trabajo que la Secretaría General del Distrito, a través de su Dirección Distrital



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	1182 A la vanguardia de la capacidad institucional
Versión	13 del 17-JUNIO-2016

de Desarrollo Institucional, definió para tal fin, en donde, con corte a mayo 31, el DASCD alcanzó un nivel de ejecución del 93.1% frente al cumplimiento de las 403 acciones específicas previstas en el mencionado plan de trabajo. Entre tanto, con el fin de mejorar el control documental del SIG, la entidad adquirió un aplicativo que le permitiera gestionar la información de cada uno de los siete subsistemas previstos en la Norma NTD-001:2011, asunto que ha venido desarrollando paulatinamente y a mayo 31 de 2016, cuenta con cuatro subsistemas implementados (Calidad, Control Interno, Gestión Documental y Gestión Documental) y le queda pendiente el desarrollo de las funcionalidades de tres subsistemas (Seguridad de la información, Seguridad y Salud en el Trabajo y Responsabilidad Social), los cuales han avanzado en la consolidación de su documentación. Con base en la información que la entidad tiene de estos subsistemas, el balance en la implementación de los mismos es del 75%. En concordancia con los compromisos de la ciudad para el nuevo plan de desarrollo, se espera garantizar la sostenibilidad de hasta un 90% en la implementación del Sistema Integrado de Gestión.

Parte fundamental del mejoramiento en el desempeño institucional ha sido el posicionamiento de la gestión por procesos, en donde la entidad pasó de realizar gestión por funciones o por dependencias a realizar gestión basada en procesos, a tal punto que en 2015 logró obtener la certificación de calidad otorgada por ICONTEC en la implementación de las normas ISO 9001 y GP 1000 de 2009.

La situación a mayo 31 evidencia la necesidad de fortalecer la capacidad institucional para modernizar y fortalecer cada uno de los procesos de la entidad, sus procedimientos y la gestión para el logro de resultados. De acuerdo con los resultados de las Auditorias se señala la necesidad de mejorar la cultura organizacional y el desarrollo de los funcionarios para generar mayor compromiso y aumentar la efectividad y productividad de cada proceso. Se requiere estructurar un Sistema Institucional de Monitoreo, Seguimiento, Control y Realimentación, que beneficie puntualmente la mejora continua, a través de acciones de corrección, correcciones y acciones preventivas para cada proceso, así como intervención en procedimientos para fortalecer temas de riesgos, seguridad de la información, rendición de cuentas e interacción con los demás procesos.

Estas estrategias tendrán un componente tecnológico importante, en donde con la actualización y modernización de los sistemas de información se establecerán desarrollos que permitan una mejor gestión de los procesos internos y se genere información de calidad y con la oportunidad requerida para la toma de decisiones institucionales.

Lo anterior deberá acompañarse de acciones estratégicas que permitan el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales de todo el personal de la entidad, con el fin de propiciar el desarrollo organizacional y el empoderamiento de los funcionarios de la entidad para dejar huella en el servicio civil.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

El DASCD, requiere Desarrollo organizacional, el Mejoramiento Continuo de sus procesos y la Modernización de sus sistemas de información para optimizar la toma de decisiones organizacionales, a través del fortalecimiento y automatización de los procesos de información, monitoreo - seguimiento y evaluación del Sistema de Gestión del Departamento por subsistema, área funcional y componentes.

Ello implica incorporar estrategias que le permitan establecer las necesidades de planta que requiere y desarrollar alternativas de vinculación, acompañadas de gestiones que propicien el posicionamiento de la cultura organizacional, mejoren el ambiente de trabajo y el clima laboral, con fundamento en los valores y principios institucionales, fortalecer la cultura del autocontrol y la autoevaluación, acompañado de acciones estratégicas que permitan el desarrollo y fortalecimiento de competencias comportamentales y laborales de todo el personal de la entidad, con el fin de propiciar el desarrollo organizacional y el empoderamiento de los funcionarios de la entidad para dejar huella en el servicio civil.

6. OBJETIVOS

Objetivo general

- 1 Promover el fortalecimiento de la capacidad institucional del DASCD a través del desarrollo organizacional, el mejoramiento continuo de sus procesos y la modernización de sus sistemas de información para optimizar la toma de decisiones organizacionales.

Objetivo(s) específico(s)



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 1182 A la vanguardia de la capacidad institucional
 Versión 13 del 17-JUNIO-2016

- 1 Favorecer el desarrollo individual y organizacional del DASCD mediante estrategias que propicien el mejoramiento de las competencias comportamentales, la calidad de las relaciones humanas y la cultura organizacional.
- 2 Promover la sostenibilidad del Sistema Integrado de Gestión a través de la modernización de los procesos, el mejoramiento continuo de los productos y servicios, y la implementación de estrategias de gestión del riesgo, anticorrupción y rendición de cuentas de la entidad.
- 3 Modernizar los sistemas de información del DASCD con el mejoramiento de tecnologías de la información y la comunicación.

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	Beneficiar al	100.00	%	de los funcionarios de la entidad con acciones que propicien el mejoramiento del ambiente de trabajo y favorezcan el clima laboral.
2	Modernizar	100.00	%	de los procesos de la entidad a través del mejoramiento continuo de los productos y servicios, la actualización documental, la gestión del riesgo y el desarrollo de estrategias de transparencia, anticorrupción y rendición de cuentas.
3	Mejorar	100.00	%	de los sistemas de información, los recursos tecnológicos y los desarrollos que modernicen la gestión de la entidad.

8. COMPONENTES

MILLONES DE PESOS DE 2016

Descripción	Presupuesto					Total
	2016	2017	2018	2019	2020	
Acciones para la cultura organizacional	100	470	150	150	135	1,005
Direccionamiento institucional	200	325	147	229	227	1,128
Fortalecimiento sistemas de información	102	275	185	125	50	737

9. FLUJO FINANCIERO

CIFRAS EN MILLONES DE PESOS DEL AÑO 2016

HORIZONTE REAL DEL PROYECTO (años) 5

Ejecutado Planes anteriores	2016					2017		2018		2019		2020		Total Proyecto
	\$0	\$402	\$1,070	\$482	\$504	\$412	\$2,870							

10. POBLACION OBJETIVO

Año	Grupo de etario	Hombres	Mujeres	Total	Descripcion
2016	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	71	Servidores del DASCD
2017	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	80	Servidores del DASCD
2018	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	80	Servidores del DASCD
2019	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	80	Servidores del DASCD
2020	z. Grupo etario sin definir	N/A	N/A	80	Servidores del DASCD

11. LOCALIZACIÓN GEOGRAFICA

Código Descripción localización
 77 Distrital

12. ESTUDIOS QUE RESPALDAN LA INFORMACION BASICA DEL PROYECTO



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	1182 A la vanguardia de la capacidad institucional
Versión	13 del 17-JUNIO-2016

Estudio	Nombre entidad estudio	Fecha estudio
1 Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado	Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno- CLAD-ONU	10-06-2003
2 Lineamientos Básicos para una Política de Gestión del Recurso Humano para el Contexto del Sector Público Colombiano.	Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. U Andes	08-08-2015
3 Informe de Auditoría Interna de Calidad- Sistema de Gestión -DASCD 2015	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	08-06-2015
4 CBN-1045. Informe de Gerencia DASCD 2015	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	10-12-2015
5 Revisión por la Alta Dirección Sistema de Gestión del Departamento	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	16-12-2015
6 Acta de Visita Especial - Grupo Transparencia y del Derecho de Acceso de la Información Pública	Procuraduría General de la Nación	02-04-2016
7 Matriz -ARL - Valoración Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	08-03-2016
8 Matriz Autodiagnóstico Alta Consejería para las TIC- Sistema de Seguridad de la información	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	14-01-2016
9 Valoración SISIG - IMPLEMENTACIÓN SIG DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL-DASCD	Departamento del Servicio Civil Distrital	15-03-2016
10 Documento de Políticas de Seguridad de la Información	Departamento del Servicio Civil Distrital	15-01-2016

13. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - ESTRATEGIAS

14. PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - PLANES MAESTROS

POT - Decreto 190/2004
Sin asociar

15. OBSERVACIONES

El proyecto se caracterizará por fomentar la Cultura Organizacional en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, con el fin de aumentar el sentido de pertenencia, mejorar el clima laboral y empoderar a los funcionarios de la entidad para optimizar el desarrollo institucional, la Gestión por Procesos, la Sostenibilidad del SIG y la modernización de la entidad a través de la implementación de tecnologías y la actualización de sus Sistemas de información.

16. GERENCIA DEL PROYECTO

Nombre	Myriam Nelly Borda Torres
Area	Subdirección Corporativa y Control Disciplinario
Cargo	Subdirectora
Correo	mborda@serviciocivil.gov.co
Teléfono(s)	3680038 Ext. 148

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



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	1182 A la vanguardia de la capacidad institucional
Versión	13 del 17-JUNIO-2016

ASPECTOS A REVISAR:

¿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:

El proyecto de inversión se considera viable por cuanto sus tres componentes señalan acciones con las que se pueden afrontar las problemáticas estipuladas en la información de la Ficha de Estadísticas Básicas de Inversión del proyecto, así los compromisos asociados en el plan de Desarrollo Bogotá Mejor para todos 2016-2020 con el alcance del proyecto. Además, las metas previstas están asociadas con el desarrollo interno del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

RESPONSABLE CONCEPTO:

Nombre	Jhon Emerson Espitia Suárez
Area	Oficina Asesora de Planeación
Cargo	Jefe de Oficina
Correo	jespitia@serviciocivil.gov.co
Teléfono	3680038 EXT 145
Fecha del concepto	15-JUN-2016

OBSERVACIONES DEL CONCEPTO:

Este proyecto permite fortalecer las competencias del talento humano para generar mayor sentido de pertenencia, trabajo en equipo y empoderamiento para el desarrollo y modernización de los procesos y la sostenibilidad del SIG en la entidad.