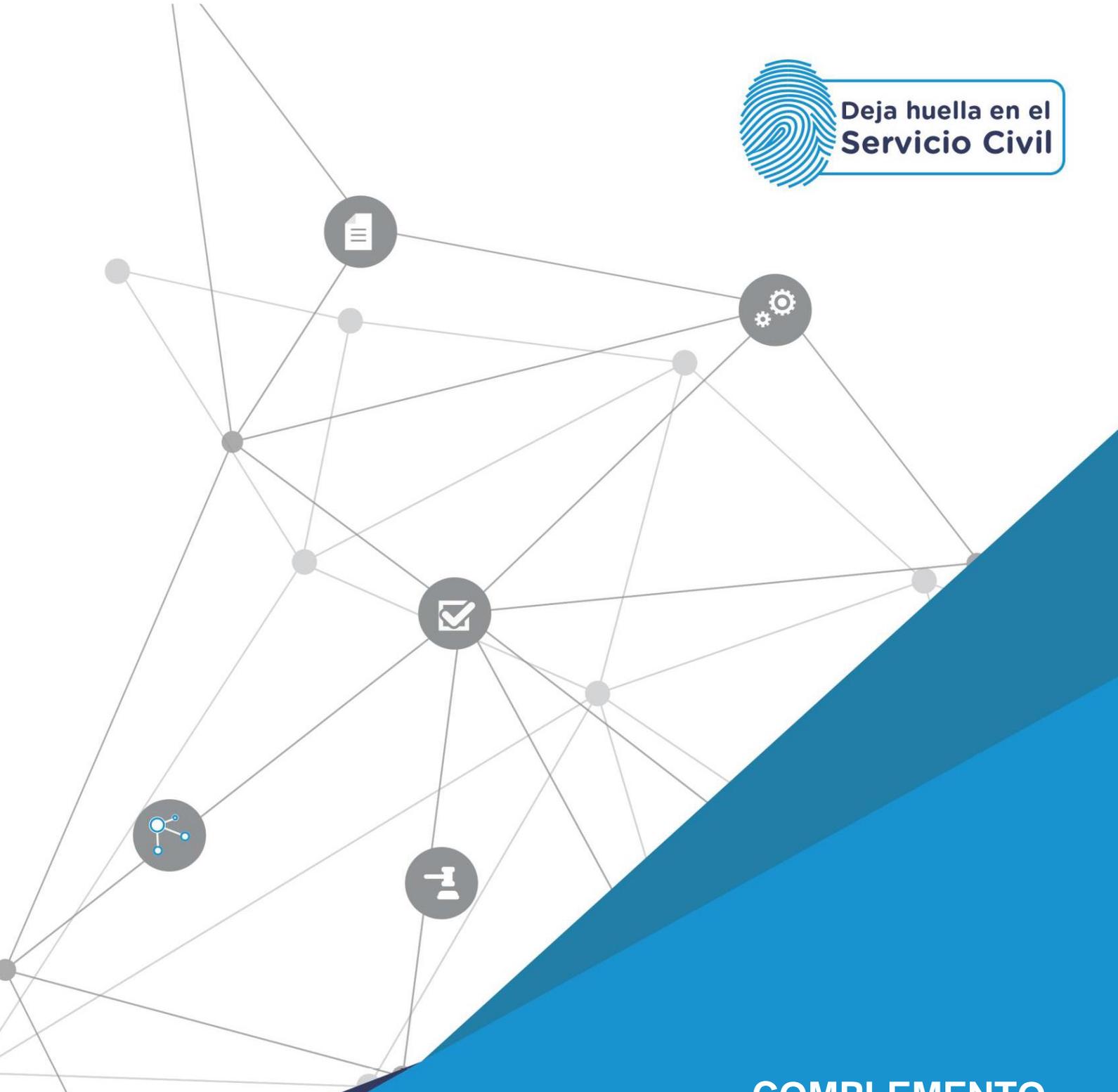




**Deja huella en el
Servicio Civil**



COMPLEMENTO INFORME DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN 2018



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

GESTIÓN PÚBLICA
Departamento Administrativo del Servicio Civil



Bogotá, D.C., Versión 3.0
Octubre 2016

INFORME DE REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

Bogotá, D.C., Versión 1.0 - 24 de Agosto de 2018



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL INFORME DE REVISION POR LA ALTA DIRECCION

ALTA DIRECCIÓN

Nidia Rocío Vargas
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD

Rosa Salcedo Camelo
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Yolanda Castro
Jefe de Oficina Control Interno

Andrés Boada
Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicaciones

José Agustín Hortúa Mora
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Rosalba Salguero Franco
Subdirectora Técnico Jurídica del Servicio Civil Distrital

David Joseph Rozo Parra
Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

Equipo de trabajo Oficina Asesora de Planeación

José Alexander Cardona Arango – Auxiliar Administrativo
Natalia Gómez Lara – Profesional de Apoyo a la Gestión
María del Pilar Martínez - Profesional de Apoyo a la Gestión
Viviana Monroy - Profesional de Apoyo a la Gestión
Ruby Valenzuela Quitián - Profesional Especializado

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co





CONTENIDO

1. OBJETIVOS GENERALES DE LA REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN 4

2. FUNDAMENTOS DE LA REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN. 4

 3.1. ¿Quiénes conforman la Alta Dirección? 4

 3.2. ¿Quién es el representante de la Alta Dirección y cuáles son sus funciones? 4

4. DESARROLLO DE LA REVISIÓN: 5

 4.1. Resultados de la Auditoría Interna de Calidad:..... 5

 4.2. Análisis de Contexto 9

 En análisis de contexto se revisa y se ajusta conjuntamente por la Alta Dirección la matriz DOFA proveniente del estudio efectuado al análisis de factores externos e internos que inciden en el direccionamiento estratégico de la entidad, los cuales se resumen en la siguiente matriz DOFA: 9

 4.3. Eficacia de las acciones para el control de riesgos 10

 4.4. Análisis de Partes Interesadas 11

5. REVISIÓN Y APROBACIÓN 17

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



1. OBJETIVOS GENERALES DE LA REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN

1.1 Revisar el Sistema de Gestión de la Calidad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia y alineación con la dirección estratégica de la Entidad.

1.2 Identificar oportunidades de mejora, necesidades de recursos y la necesidad de efectuar cambios en el Sistema de Gestión de la Calidad, incluyendo la política y los objetivos de la calidad.

2. FUNDAMENTOS DE LA REVISIÓN POR LA ALTA DIRECCIÓN.

De acuerdo con la norma ISO 9001:2015 en el numeral 5.1.1 menciona en el apartado h, que la Alta Dirección debe estar comprometida, dirigiendo y apoyando a las personas, para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de la calidad.

Así mismo la norma en el numeral 9.3 Revisión por la Dirección, establece el objetivo de la revisión y la información que se debe incluir en dicha revisión.

En este caso se hace necesario realizar un complemento al informe de revisión por la dirección efectuado en el mes de julio de 2018, para acatar las recomendaciones efectuadas en la auditoría interna al sistema de gestión de calidad, realizada también durante este mes en la que se definieron como no conformidades que:

1. *“No se han establecido riesgos y oportunidades procedente del análisis de los requisitos de las partes interesadas*
2. *No se ha incluyó en la revisión por la dirección la información asociada la eficacia de las acciones tomadas para abordar riesgos y oportunidades. Al no estar completa la información de las partes interesadas el análisis de su retroalimentación no fue suficiente.*
3. *A pesar que se han identificado los controles y acciones para abordar riesgos, no se ha definido la manera de evaluar la eficacia de los planes de acción para prevenir o reducir efectos no deseados”.*

Así mismo se aprovecha este complemento a la revisión por la dirección, para analizar conjuntamente con el nivel directivo el informe completo del auditor y mejorar el análisis del contexto, de acuerdo con las recomendaciones del auditor.

3.1. ¿Quiénes conforman la Alta Dirección?

La alta Dirección del DASCD está conformada por: Director(a) del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Subdirector(a) de Gestión Corporativa y Control Disciplinario, Subdirector(a) Técnico Jurídico, Subdirector(a) de Gestión Distrital de bienestar, desarrollo y desempeño, Jefe Oficina de Control Interno, Jefe Oficina de TIC's y Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

3.2. ¿Quién es el representante de la Alta Dirección y cuáles son sus funciones?

La norma ISO 9001:2015 en el numeral 5.3 ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN, establece que la Alta Dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades pertinentes se asignen, se comuniquen y se entiendan en la organización. Debe asignar la responsabilidad y autoridad para:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera *“Copia No Controlada”*. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



- a. asegurarse de que el sistema de gestión de la calidad es conforme con los requisitos de la norma ISO 9001:2015.
- b. asegurarse de que los procesos están generando y proporcionando las salidas previstas.
- c. informar, en particular, a la alta dirección sobre el desempeño del Sistema de Gestión de la calidad y sobre las oportunidades de mejora.
- d. asegurarse de que se promueve el enfoque al cliente en toda la organización.
- e. asegurarse de que la integridad del Sistema de Gestión de la calidad se mantiene cuando se planifican e implementan cambios en el sistema de gestión de la calidad.

La Dirección del DASCD ha designado estas responsabilidades a la Oficina Asesora de Planeación en cabeza de la Jefe de dicha oficina.

4. DESARROLLO DE LA REVISIÓN:

A continuación se presentan las entradas que serán objeto de revisión por la Alta Dirección dando alcance a la revisión por la Dirección realizada el pasado 18 de Julio, con el fin de complementar los temas de importancia para el Departamento cómo son:

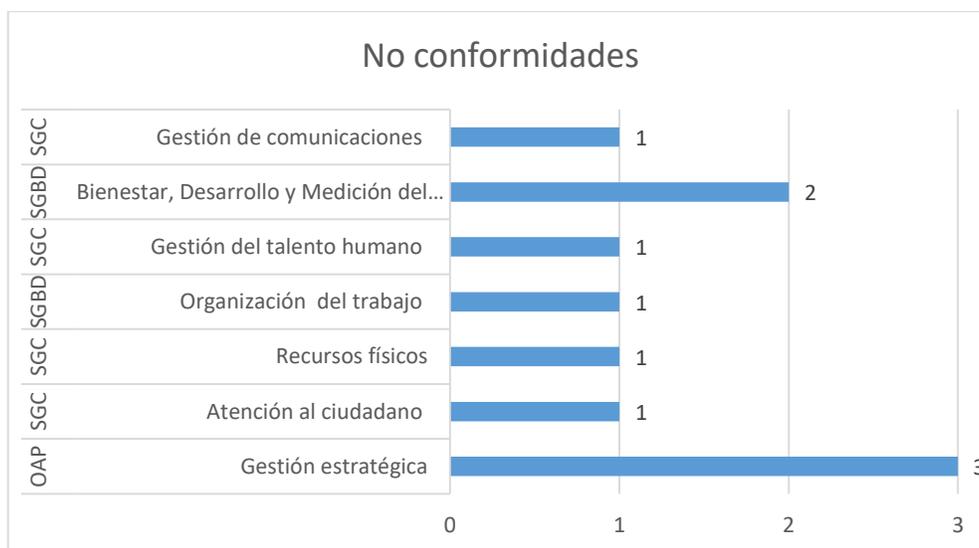
4.1. Resultados de la Auditoría Interna de Calidad:

El ciclo de auditoría interna se realizó en los días 23, 24, 26 y 27 de Julio, con un alcance a todos los procesos del Sistema de Gestión.

En esta oportunidad la auditoría fue subcontratada con una persona experta en la nueva versión de la norma ISO 9001:2015, con el fin de lograr estar bien preparados para la auditoría con el ente certificado.

El día 3 de agosto se recibe el informe con los siguientes resultados:

Como se observa en el gráfico, no se identifican procesos con un alto número de No Conformidades - NC, sin embargo, los dos procesos con mayor número de NC son Gerencia Estratégica y Bienestar, Desarrollo y Medición del Rendimiento. Comparadas con el año 2017 el aumento en NC fue de 7.



Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Frente a estas no conformidades se justifica que el proceso con mayor número de hallazgos sea Gerencia Estratégica teniendo en cuenta que en este año se realizó por primera vez la auditoria interna bajo la versión 2015 de la norma ISO 9001, la cual tiene varios requisitos nuevos que se enfocan en el análisis de contexto y de partes interesadas y riesgos para el Direccionamiento Estratégico de una organización.

Así mismo, en relación con el año anterior se observa que la autoría con un auditor externo permite que sea esta más objetiva y que se generen hallazgos más enfocados en la mejora del sistema y no en observaciones que son enfocadas a recomendaciones. Igualmente, el conocimiento del auditor en el Sistema de Gestión y la norma versión 2015 influye también en el aumento de NC.

Las NC analizadas de acuerdo con el informe fueron:

DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES			
No.	Proceso	Requisito que asociado	Descripción del hallazgo
1	Gestión estratégica	6.1.1	No se han establecido riesgos y oportunidades procedente del análisis de los requisitos de las partes interesadas Evidencia: Ausencia de análisis de los requisitos de las partes interesadas que evidencie la necesidad o no de determinar riesgos y oportunidades (Plan estratégico institucional 2016-2020)
2	Gestión estratégica	6.1.2.b.2	A pesar que se han identificado los controles y acciones para abordar riesgos, no se ha definido la manera de evaluar la eficacia de los planes de acción para prevenir o reducir efectos no deseados Evidencia: Matriz de riesgos: E-GES-FM-007
3	Gestión estratégica	9.3.2.c.1/e	No se ha incluyó en la revisión por la dirección la información asociada la eficacia de las acciones tomadas para abordar riesgos y oportunidades. Al no estar completa la información de las partes interesadas el análisis de su retroalimentación no fue suficiente. Evidencia: Ausencia de análisis de la información en el acta de revisión por la dirección de 18 de julio de 2018.
4	Atención al ciudadano	10.2.1	Ante el incumplimiento del indicador "Nivel de percepción satisfactoria del servicio de atención al ciudadano" en el mes de mayo de 2018 con un resultado del 76%, no se documentaron las acciones correctivas en el formato establecido en el sistema de calidad. Evidencia: Ausencia de evidencia de documentación de la AC
5	Recursos físicos	10.2.1.b.	No se evidencia que se haya evaluado la necesidad de tomar acciones correctivas ante el resultado de la toma de inventarios realizada el 7 y 10 de noviembre de 2017 el cual concluyó que hacían faltan 6 elementos en el almacén. Evidencia: Ausencia de evidencia que concluya sobre la necesidad de tomar acciones correctivas

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCSD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



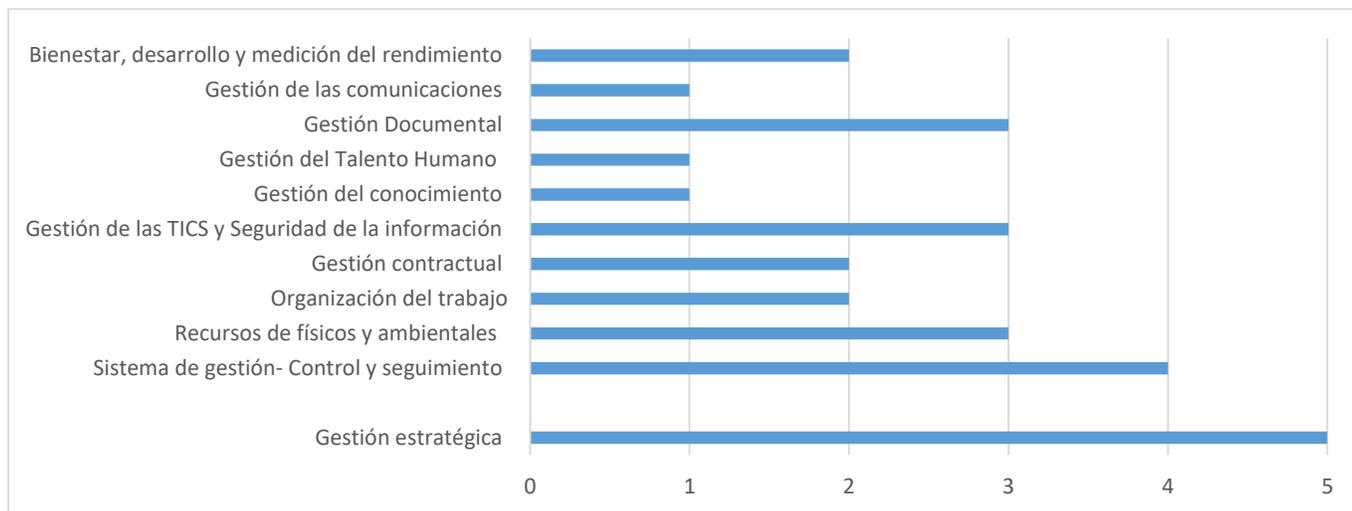
DESCRIPCIÓN DE NO CONFORMIDADES			
No.	Proceso	Requisito que asociado	Descripción del hallazgo
6	Organización el trabajo	8.7.2	Para las actividades del proceso realizadas en el año 2018, no se asegura que las salidas no conformes se identifican y controlan para prevenir su uso o entrega no intencionada. Evidencia: Ausencia de registro de las salidas no conformes en el formato "Identificación, control y seguimiento de producto no conforme"
7	Gestión del talento humano	7.1.4	No se cuenta con un programa de intervención para atender el factor psicosocial el cual es importante para asegurar el ambiente en la operación de los procesos. Evidencia: Ausencia del programa de intervención para atender el riesgo psicosocial según encuesta realizada en el año 2016. Entre otros factores calificados con riesgo "Alto" y "Muy alto" se identifica el liderazgo y las relaciones interpersonales.
8	Gestión y desarrollo de capital humano	8.1	No se diligenció el documento "Lista de Chequeo", M-DCH-FM-019, para la capacitación "Acoso laboral y sexual" realizada el 11 de julio en las instalaciones de la Secretaria de Salud por lo cual no se asegura que se hayan revisado las condiciones previas al evento necesarias para cumplir con los requisitos del servicio. Evidencia: Ausencia del registro el cual requiere ser diligenciado conforme a las directrices establecidas en el documento "Ejecución de actividades de capacitación externa" M-DCH-PR-004
9	Gestión y desarrollo de capital humano	8.7	Para las actividades de capacitación realizadas en el año 2018, no se asegura que las salidas no conformes se identifican y controlan para prevenir su uso o entrega no intencionada. Evidencia: Ausencia de registro de las salidas no conformes en el formato "Identificación, control y seguimiento de producto no conforme"
10	Gestión de comunicaciones	7.4	No se ha determinado el qué, cuándo, a quién, cómo y quién comunica al interior y exterior de la entidad. Evidencia: Ausencia de mecanismo de planificación de las comunicaciones
Total de no conformidades:			10

Frente a estas NC, los respectivos líderes de proceso ya formularon el respectivo plan de mejoramiento con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación.

Así mismo en la revisión por la dirección se presentaron las diferentes oportunidades de mejora por proceso descritas en el informe de auditoría, las cuales se centran en la comprensión e implementación de los requisitos

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCSD.

nuevos de la norma ISO 9001:2015. La cantidad de Oportunidades de mejora por proceso se resumen en el siguiente gráfico:



Finalmente se presentan los aspectos positivos resaltado por la auditoría interna, que se resumen a continuación:

- El objeto misional constituye un factor de alta importancia para cambiar la cultura organizacional en un sector en que se requiere incrementar el sentido de pertenencia de los servidores públicos y contratistas.
- Aumentó el porcentaje de respuesta a las quejas con un promedio de 87% en 2017 a 94% en 2018.
- Reducción en el número de PQRS en los últimos tres semestres alineado con la preocupación de la entidad por atender las necesidades y manifestaciones de insatisfacción de sus usuarios.
- Mejora de la comunicación con los usuarios de los conceptos técnicos jurídicos a través de la página WEB.
- El trabajo realizado para caracterizar usuarios ayudará a establecer políticas y acciones para mejorar la prestación del servicio de la entidad.
- El alto cumplimiento y el grado de eficacia para dar cumplimiento a los procesos judiciales de la entidad son el reflejo del compromiso de las personas que hacen parte del proceso, del buen relacionamiento con las partes interesadas y de la competencia de la entidad para satisfacer las necesidades de los grupos de interés relacionadas con estos procesos.
- La innovación de estrategias para fortalecer las comunicaciones con las partes interesadas internas y externas ha logrado con ello mejorar los niveles de comunicación tanto a nivel externo como interno de la entidad.
- Mejora en la oferta de capacitaciones brindada por la entidad para el año 2018.
- Sistema de calidad fortalecido a través del refuerzo dado a las actividades de tecnología mediante la inclusión de nuevo líder para atender la oficina de las TIC's.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: 3 68 00 38
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



4.2. Análisis de Contexto

En análisis de contexto se revisa y se ajusta conjuntamente por la Alta Dirección la matriz DOFA proveniente del estudio efectuado al análisis de factores externos e internos que inciden en el direccionamiento estratégico de la entidad, los cuales se resumen en la siguiente matriz DOFA:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>De acuerdo con la encuesta de clima laboral 2018, se evidencia que cerca del 86% de los consultados, están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que su jefe tiene los conocimientos y las destrezas para dirigir el área que lideran. Si se revisan las respuestas a las preguntas que se analizaron en esta variable se puede ver como fortaleza en la entidad la competencia y habilidades gerenciales del nivel directivo.</p>	<p>Dada la composición del talento humano de la entidad (54% contratista y 32% empleos temporales), existe una alta probabilidad de rotación de personal, con la consecuente fuga de conocimiento que esto puede conllevar.</p>
<p>Más de un 85% de las personas encuestadas en la encuesta de clima laboral 2018, considera que el ambiente físico es seguro</p>	<p>Aunque el porcentaje es muy bajo, aún hay personas vinculadas en la organización que afirman no tener claros los objetivos estratégicos, ni la misión y visión de la entidad.</p>
<p>En 2018, se ha venido trabajando en el mejoramiento de la batería de indicadores de la entidad en procura de hacer más eficiente la medición del desempeño de los procesos</p>	<p>Cerca del 53% de los encuestados en la encuesta de clima laboral 2018, considera que no existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas</p>
<p>En 2018 se ha actualizado la estrategia de manejo de riesgos asociados a los procesos y se ha creado un procedimiento asociado a la gestión de riesgos</p>	<p>Falta definir indicadores que midan impacto sobre las metas propuestas</p>
<p>Creación de la Oficina de Tecnologías de la Información y Comunicación en el DASCD, con lo cual se crea un líder que orienta en la entidad en esta materia. Esto constituye una fortaleza que contribuye a implementar las oportunidades de mejora en materia de seguridad de la información, fortalecimiento de la infraestructura tecnológica y gobierno digital.</p>	<p>El DASCD en la actualidad no tiene incidencia en la asignación y distribución de presupuesto a nivel distrital para el rubro de bienestar y capacitación</p>
<p>Pese a que el presupuesto de la entidad es pequeño en comparación con las demás entidades del nivel central, el DASCD es eficiente en la ejecución de sus recursos si se tiene en cuenta que la entidad ofrece programas estructurados de bienestar y capacitación que buscan dar cobertura a todo el talento humano vinculado al Distrito.</p>	<p>Cerca del 31% de los empleados son mayores de 50 años y por tanto como oportunidad de mejora se evidencia la necesidad de estructurar programas de transferencia de conocimiento de las personas cercanas a la edad pensional.</p>
AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<p>Cada cuatro años, con la elección de alcaldes se da un cambio en la administración distrital que genera una amenaza para la continuidad de los lineamientos y directrices que se están desarrollando en la entidad, más aún cuando se trata de temas asociados a talento humano en los que para que haya una consolidación de buenas prácticas y se gesten cambios se requiere una visión de largo plazo.</p>	<p>El Plan de Desarrollo del Distrito le genera una oportunidad a la entidad, en el sentido que le otorga un papel relevante en temas álgidos, como lo son la transparencia y la modernización institucional ya que encomienda al DASCD el liderazgo técnico para la formulación de la política pública para la gestión integral de talento humano en el Distrito.</p>

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



<p>Desaceleración económica en el país que incide en la asignación de recursos públicos donde se privilegia la inversión en aquellos sectores que pueden reactivar la economía y se efectúan recortes en otros, como es el caso de talento humano y los rubros presupuestales asociados a su gestión.</p>	<p>Bajos niveles de percepción por parte de la ciudadanía frente a la gestión pública pueden constituirse en una oportunidad, ya que la labor del Departamento puede contribuir a mejorarlos en la medida en que el foco de la entidad es mejorar la gestión del talento humano que trabaja en las entidades públicas distritales, implementando acciones que lo fortalezcan, como factor clave y estratégico para promover el desarrollo de la ciudad, mediante la formulación de la política pública para la gestión integral de talento humano en el Distrito.</p>
<p>Probabilidad de que otras entidades asuman funciones del Servicio Civil Distrital ya que el Artículo 31 del Acuerdo 257 de 2006, establece que una de las entidades que podrá ser objeto de supresión o fusión es el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, lo cual claramente constituye una amenaza para la entidad.</p>	<p>Tendencias en el mercado laboral se constituyen en una oportunidad para la misionalidad de la entidad, ya que el DASCDC debe contribuir a que en la gestión del talento humano de las entidades del Distrito, se adopten aquellas tendencias y buenas prácticas que permitan atraer y retener al mejor talento humano y generar instrumentos que faciliten y optimicen su gestión.</p>
<p>La gestión de talento humano en el sector público no es valorado como algo estratégico</p>	<p>La adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión entidad es una oportunidad para el DASCDC, porque pretende “generar resultados con valores, es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público”. Así mismo teniendo en cuenta que el corazón de este modelo es la Dimensión del Talento Humano, la misión del DASCDC toma relevancia, ya que será el encargado de liderar técnicamente la formulación y adopción de esta política por parte de las entidades distritales.</p>
<p>Obsolescencia tecnológica por falta de desarrollo de competencias digitales por parte del talento humano vinculado a las entidades distritales</p>	<p>Mediante el Convenio 096 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública, delega funciones relativas al empleo y la gerencia pública al DASCDC, lo cual fortalece el rol técnico del Servicio Civil en el Distrito, al encomendarle el liderazgo de la promulgación de la Ley 909 de 2004 y la asesoría en temas de empleo público y gestión de talento humano.</p>

De acuerdo con la revisión efectuada se actualizará el Manual de Planeación Institucional.

4.3. Eficacia de las acciones para el control de riesgos

Para evaluar esta parte se hace una revisión de los riesgos materializados, encontrando que de todos los riesgos definidos en la matriz de riesgos, solo dos se han materializado y corresponden a los siguientes procesos:

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCDC.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co





Frente a esta materialización se han tomado las acciones correctivas necesarias para evitar que se vuelva a materializar.

Adicionalmente es importante mencionar que, en procura de mejorar la gestión de riesgos, se revisó con cada uno de los procesos los riesgos y sus controles asociados para que queden ajustados con lo establecido en la política de administración del riesgo E-GES-MA-002 y para prevenir su materialización.

Así mismo, en el formato de matriz de riesgo se ajustó la columna de seguimiento de Control Interno con el fin de evidenciar la evaluación de la eficacia de los controles asociados a cada riesgo.

4.4. Análisis de Partes Interesadas

En cuanto al análisis de partes interesadas, la Alta Dirección revisa y aporta para identificar no solo cuáles son las partes interesadas en la entidad sino también para identificar sus necesidades, así como los riesgos y oportunidades que estas ofrecen, todo lo cual se resume en la siguiente matriz:

COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
Entidades Distritales	Recibir conceptos técnicos claros, oportunos y que respondan de fondo a la solicitud	Organización del Trabajo	Emitir conceptos y asesorías técnico-jurídicos que no se encuentren acordes con la normatividad vigente o con los componentes o lineamientos técnicos requeridos.	Mantener actualizada la plataforma de concepto PAO y SIDEAP

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASC.D.

COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
Jefes de Talento Humano de las entidades y organismos distritales	Recibir directrices técnicas, oportunas y claras respecto de la gestión del talento humano para el Distrito Capital en lo referente a las siguientes materias: planeación del talento humano, estructuras organizacionales internas, nomenclatura y clasificación de empleos, plantas de personal, manuales específicos de funciones y competencias, vinculación, permanencia y retiro de empleados públicos, sistema salarial, bienestar social e incentivos al personal, en la gestión del desarrollo y rendimiento de talento humano, así como en las materias propias de la gestión de relaciones laborales.	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño Gestión de Conocimiento y TICS	Fallas en la operación de la plataforma tecnológica (hardware y/o en el software Base) Sistemas de información desarrollados o adquiridos y puestos en producción, que no cumplen con las necesidades del negocio	Concretar la formulación e iniciar la implementación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano Desarrollar instrumentos que faciliten la gestión de talento humano: SIDEAP, PIC en línea, guías
	Recibir instrumentos que faciliten la gestión del talento humano en su entidad	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño Gestión de Conocimiento y TICS	Emitir conceptos y asesorías técnico-jurídicos que no se encuentren acordes con la normatividad vigente o con los componentes o lineamientos técnicos requeridos o la falta de unidad de criterio en una materia	
	Disponer de un sistema que permita reportar adecuadamente la información de humano, que sea amigable, accesible y que facilite el control del talento humano vinculado a la entidad y el cumplimiento de las obligaciones legales	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño Gestión de Conocimiento y TICS		
Servidores Públicos del Distrito	Oferta de actividades de capacitación y bienestar por parte del DASCD que permitan desarrollar el potencial del talento humano del Distrito	Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño	Planes de bienestar y capacitación no acordes con las necesidades y expectativas de los servidores y con los objetivos del plan de desarrollo vigente. Incumplimiento en la ejecución de los planes de bienestar,	Concretar la formulación e iniciar la implementación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano Desarrollar instrumentos que faciliten la gestión de talento humano: SIDEAP, PIC en línea, guías

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
			capacitación y formación	
	Claridad en reglas de los diferentes Sistemas de Evaluación del desempeño y calificación de servicios	Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño	Desconocimiento normativo y procedimental de los sistemas de evaluación por parte de los servidores	
	Contar con un sistema que permita dar cumplimiento a las obligaciones legales para cargar la información sobre hoja de vida y bienes y rentas	Gestión de las TIC's Gestión del Conocimiento	Fallas en la operación de la plataforma tecnológica (hardware y/o en el software Base) Sistemas de información desarrollados o adquiridos puestos en producción, que no cumplen con las necesidades del negocio	
Contratistas del Distrito	Contar con un sistema que dar cumplimiento a las obligaciones legales para cargar la información sobre hoja de vida y bienes y rentas	Gestión de las TIC's Gestión del Conocimiento	Fallas en la operación de la plataforma tecnológica (hardware y/o en el software Base)	Explorar alternativas para genera actividades de bienestar y gestión de conocimiento dentro del marco legal

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
			Sistemas de información desarrollados o adquiridos puestos en producción, que no cumplen con las necesidades del negocio	
Secretaría General	Recibir Información confiable, oportuna y veraz sobre el talento humano vinculado a las entidades distritales	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño Gestión de Conocimiento y TICS	Falta de oportunidad o veracidad de la información generada	Concretar la formulación e iniciar la implementación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano
	Recibir soporte técnico para la adopción de políticas para el Distrito Capital en materia gestión del talento humano.	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño Gestión de Conocimiento y TICS	Incumplimiento de los estudios programados (medición del índice de desarrollo del servicio civil, estudios soporte a política pública, Clima laboral)	Desarrollar instrumentos que faciliten la gestión de talento humano: Fortalecimiento SIDEAP
Órganos de control	Recibir Informes completos, oportunos y confiables sobre la Gestión de la entidad	Todos los procesos	Falta de oportunidad o veracidad de la información generada	Desarrollar instrumentos que faciliten la gestión de talento humano: Fortalecimiento SIDEAP
	Recibir respuestas oportunas, claras y que respondan de fondo a las solicitudes efectuadas	Todos los procesos		
	Recibir Información veraz y confiable sobre el talento humano vinculado en el Distrito	Gestión de las TIC's Gestión del Conocimiento		
Concejo Distrital	Recibir respuestas oportunas, claras y que respondan de fondo a las solicitudes efectuadas	Todos los procesos	Falta de oportunidad o veracidad de la información generada	Desarrollar instrumentos que faciliten la gestión de talento humano: Fortalecimiento SIDEAP
	Recibir Información veraz y confiable sobre talento humano vinculado en el Distrito	Gestión de las TIC's Gestión del Conocimiento		

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
Sindicatos Distritales	Generación Espacios de diálogo social en los temas de competencia del DASCD	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño	Incumplimiento de los acuerdos laborales en los tiempos establecidos	Concretar la formulación e iniciar la implementación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano
	Implementación oportuna de los acuerdos sindicales en lo que compete al DASCD	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño		
	Seguimiento al cumplimiento de los acuerdos sindicales	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño		
	Lineamientos sobre la gestión integral del talento humano claros y oportunos	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño		
Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	Articulación para la implementación de los lineamientos sobre la gestión integral del talento humano.	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño	Falta de oportunidad o veracidad de la información generada	Concretar la formulación e iniciar la implementación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano
	Que se cumplan las funciones y competencias delegadas al Departamento en el convenio 096 del 2015	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño	Emitir conceptos y asesorías técnico-jurídicos que no se encuentren acordes con la normatividad vigente o con los componentes o lineamientos técnicos requeridos.	
	Interoperabilidad entre SIDEAP y SIGEP para contar con información sobre el talento humano vinculado en el Distrito	Gestión de las TIC's Gestión del Conocimiento	Fallas en la operación de la plataforma tecnológica (hardware y/o en el software Base) Sistemas de información desarrollados o adquiridos puestos en producción, que no cumplen con las necesidades del negocio	

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
Comisión Nacional del Servicio Civil	Promoción del mérito para el acceso al servicio público en el Distrito	Organización del trabajo Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño	Falta de oportunidad o veracidad de la información generada	Gestionar la promoción de concursos para proveer empleo público Concretar la formulación e iniciar la implementación de la política pública para la gestión integral del Talento Humano
	Promoción de los instrumentos de evaluación del desempeño laboral para servidores de carrera administrativa	Bienestar, Desarrollo y medición del desempeño		
Servidores Públicos DASCD	Remuneración oportuna Salarial	Gestión de Talento Humano	Retrasos en la ejecución del plan - Institucional de recursos humanos. Pagos erróneos en la nómina de la entidad Demoras en el suministro de los bienes y servicios necesarios para el desarrollo de las actividades de la organización. Incumplimiento del plan de respuesta a los riesgos ambientales	Fortalecimiento organizacional mediante ampliación de planta de empleos permanentes
	Instalaciones físicas adecuadas	Gestión de Recursos Físicos y Ambientales		
	Tener un buen clima laboral	Gestión de Talento Humano		
	Contar los recursos y programas de desarrollo laboral necesarios para el desempeño de las funciones	Gestión de Talento Humano		
	Retroalimentación sobre su desempeño	Gestión de Talento Humano		
Proveedores del DASCD	Especificaciones claras de los servicios o bienes contratados	Gestión Contractual Gestión Financiera	Incumplimiento por parte de los proveedores y/o contratista en la entrega de bienes y servicios	Explorar alternativas para genera actividades de bienestar y gestión de conocimiento dentro del marco legal
	Pago oportuno de los servicios o bienes contratados			
Ciudadanía General en	Rendición de cuentas del manejo de recursos y resultado de la gestión de la entidad y espacios participación ciudadana	Todos los procesos	Indisponibilidad en las telecomunicaciones (canal internet) Falta de	Desarrollar estrategia de rendición de cuentas y de participación ciudadana

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co



COMPRESIÓN DE LAS NECESIDADES DE LAS PARTES INTERESADAS				
PARTES INTERESADAS	Requisitos / Necesidades (aquello que es imposible evadir)	Procesos del Sistema que se relacionan	RIESGOS	OPORTUNIDADES
	Información disponible, clara y confiable sobre el talento humano vinculado en el Distrito.	Gestión de las TIC's Gestión del Conocimiento	oportunidad o veracidad de la información generada	

Este análisis será incorporado en el Manual de Planeación Estratégica de la entidad.

5. REVISIÓN Y APROBACIÓN

Nidia Rocío Vargas
Directora DASCD

David Joseph Jave Roza Parra
Subdirector de Gestión Corporativa y Control Disciplinario

José Agustín Hortúa Mora
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

Rosalba Salguero Franco
Subdirectora Técnico Jurídica

Rosa Salcedo Camelo
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Yolanda Castro Salcedo
Jefe Oficina de Control Interno

Andrés Francisco Boada Icabuco
Jefe Oficina de TIC's

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co





ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN:

SERVIDOR PÚBLICO	NOMBRE Y CARGO	FIRMA
Elaboró/Actualizó	Natalia Gómez Lara – Profesional Oficina Asesora de Planeación	
Revisó	Rosa Salcedo Camelo – Jefe OAP	
Publicación	Alexander Cardona – Auxiliar OAP	

Declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales.

Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet y Aplicativo SIG del DASC.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: 3 68 00 38
 Código Postal: 111311
 www.serviciocivil.gov.co

