

El índice se ha calculado teniendo en cuenta las respuestas de los Responsables del proceso de Talento Humano y de Servidores Públicos, en un 90% y 10% respectivamente. Para el caso del **Distrito Capital** se obtuvo un resultado en 2018 de 83.28, lo que significa un aumento de 8.62 puntos respecto del año inmediatamente anterior:

PESO	CALIFICADORES DEL IDSCD	PUNTAJE 2017	PUNTAJE 2018
<b>RESULTADO OBTENIDO</b>		<b>74.66</b>	<b>83.28</b>
<b>90%</b>	Unidades de Talento Humano	75.49	85.49
<b>10%</b>	Servidores Públicos	67.26	63.40

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información levantada con los responsables de talento humano y las encuestas a servidores públicos

## 2. Resultados Generales de Instituto Distrital Para La Protección De La Niñez Y La Juventud IDIPRON

Índice de Desarrollo del Servicio Civil – Instituto Distrital Para La Protección De La Niñez Y La Juventud IDIPRON			
PESO	CALIFICADORES DEL IDSCD	PUNTAJE 2017	PUNTAJE 2018
		<b>84,61</b>	<b>93,63</b>
		<b>NIVEL ALTO</b>	<b>NIVEL ALTO</b>
90%	Unidad de Talento Humano ( UTH )	85,13	94,86
10%	Servidores Públicos (SP)	79,90	82,63

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información levantada con los responsables de talento humano y las encuestas a servidores públicos

## 3. Resultados Obtenidos por Subsistema

En el año 2017 se obtuvo el puntaje más bajo en el subsistema de Gestión de la Compensación y el más alto en el subsistema Gestión del Rendimiento, para 2018 el panorama varió presentando el puntaje más bajo es el subsistema Organización de la Función de los Recursos Humanos mientras que el resultado más alto fue para el subsistema Gestión del Desarrollo.

## 1. Información General

Entre los meses de septiembre y octubre de 2018, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, aplicó encuestas a servidores públicos y entrevistas estructuradas a los responsables del proceso de talento humano de 52 entidades del Distrito, con el fin de medir por segunda vez el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSC. El objetivo que persigue esta medición es el de evidenciar cuáles han sido las mejoras en el funcionamiento de la gestión integral del talento humano a nivel distrital y cuáles dificultades o principales retos persisten.

El índice se calcula de acuerdo con la metodología diseñada por el Banco Interamericano de Desarrollo -BID, expuesta en la publicación denominada “Una década de reformas de servicio civil en América Latina”. El cuestionario aplicado consta de 35 preguntas y los resultados son evaluados en una escala sobre 100 puntos repartidos en tres niveles distribuidos así:

ESCALA IDSCD	
0-39	Bajo desarrollo del SC
40-59	Desarrollo medio del SC
60-100	Desarrollo alto del SC

El Índice de Desarrollo del Servicio Civil se mide en el marco de los siguientes subsistemas de la gestión del talento humano<sup>1</sup>:

- 1 **Planificación de Recursos Humanos:** Constituye las políticas, orientaciones y lineamientos que generan cambios en estructuras organizativas, posiciones, puestos, competencias y criterios para la evaluación del desempeño. Se refiere a la existencia de normas, funcionamiento de sistemas de información, aplicación de procedimientos. Permite anticipar la definición de políticas coherentes en todos los restantes subsistemas con los que se conecta.
- 2 **Organización del Trabajo:** Define y concreta los contenidos de las tareas y las características de las personas que las van a desempeñar. Aquí se encuentran elementos como el perfil ocupacional y el perfil del empleo.
- 3 **Gestión del Empleo:** Comprende los flujos de entrada, movimiento y salida de las personas.
- 4 **Gestión del Rendimiento:** Se encarga planificar, estimular y evaluar la contribución de las personas.
- 5 **Gestión de la Compensación:** Tiene que ver con la retribución a esa contribución de las personas de forma salarial o no salarial.
- 6 **Gestión del Desarrollo:** Se centra en el crecimiento individual y colectivo. Comprende elementos como: Administración del Desempeño, Formación y Capacitación, y Desarrollo de Carrera.
- 7 **Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales:** Se refiere a las relaciones y prácticas del personal, se refleja en el clima organizacional y la comunicación.
- 8 **Organización de la Función de Recursos Humanos:** Hace foco en las características de la institucionalidad y autoridad del sistema.

<sup>1</sup>Definiciones del Banco Interamericano de Desarrollo y Francisco Longo.



#### 4. Análisis General de los Resultados Obtenidos

La entidad muestra una mejora en términos generales entre el 2017 y el 2018, presentando un aumento de en la calificación varios de los subsistemas, lo cual demuestra el compromiso y esfuerzo de la Unidad de talento humano por mejorar sus procesos y así, contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

En cuanto al Subsistema de Planificación se resalta el esfuerzo por alinear la planificación del personal con las planeación estratégica de la entidad, así mismo el trabajo para contar con información actualizada del talento humano de la entidad en términos cuantitativos y cualitativos, adicionalmente para tener elementos para la mejora durante 2018 se realizó el estudio de cargas laborales, la revisión del manual de funciones y un estudio prospectivo para tratar de las posibles estructuras de la planta.

Frente a este subsistema, es importante recordar de manera general la obligatoriedad de efectuar la actualización mensual de información sobre empleo público y contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en el Sistema de Información del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP, ya que a partir de esta actualización las entidades pueden generar reportes de manera ágil y oportuna sobre la composición de su talento humano, así mismo contribuimos a la transparencia en la medida en que los ciudadanos pueden conocer la información sobre empleo público y ejercer control social a la misma, a través de los informes que publicamos en la página web del Departamento Administrativo del Servicio Civil, que se puede consultar en el siguiente link: <https://www.serviciocivil.gov.co/portal/content/cifrasestadisticas-0>.

Así mismo, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es fundamental fortalecer la planificación de la gestión del talento humano, para lo cual se debe hacer y documentar un diagnóstico que permita caracterizar cuantitativa y cualitativamente el talento humano vinculado y a partir de esta información, determinar las acciones que permitan materializar los objetivos contemplados en la plataforma estratégica de la entidad en procura de ser más eficientes, eficaces y efectivos en la prestación de servicios que generen valor público en los usuarios y grupo de interés de la entidad. Este análisis es el fundamento para proyectar el plan estratégico de talento humano que responda al cumplimiento de la misionalidad de la entidad.

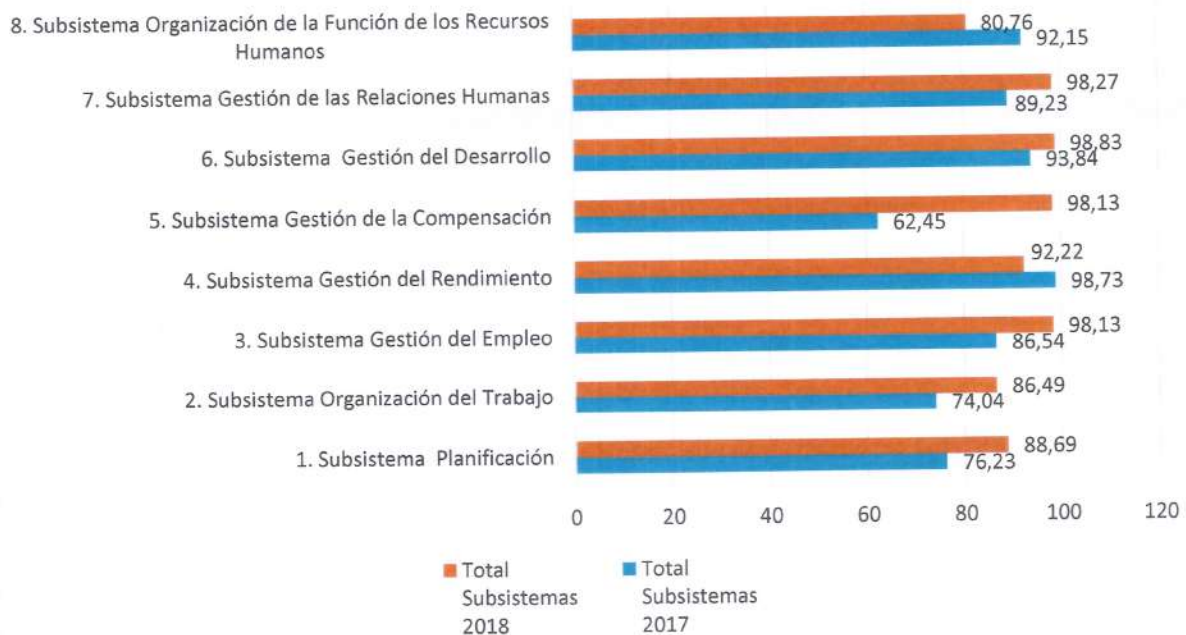
Con relación al Subsistema de Organización del Trabajo se presenta mejora en virtud de la actualización del manual de funciones para incluir competencias requeridas para desempeñar adecuadamente los cargos y poder aprovechar el potencial del personal.

En el Subsistema de Gestión del Empleo se resalta la existencia de procedimientos y mecanismos para la gestión del empleo transparentes y en cumplimiento de la norma, también el esfuerzo por aumentar la flexibilidad de la planta global para la reubicación de los servidores por motivos funcionales y el avance en la aplicación de pruebas conocimiento y competencias en los procesos de selección mediante un assessment center. En este punto se debe mencionar que para el ingreso a empleos de naturaleza gerencial, el DASCD ofrece el servicio de evaluación de competencias comportamentales sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora, que permite evaluar que los candidatos a directivos posean las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos y las competencias del nivel jerárquico, establecidas en el Decreto 815 de

SUBSISTEMA	UTH 2017	SP 2017	Total Subsistemas 2017	UTH 2018	SP 2018	Total Subsistemas 2018
1. Subsistema Planificación	76,67	72,33	76,23	90,00	76,89	88,69
2. Subsistema Organización del Trabajo	73,33	80,44	74,04	86,67	84,89	86,49
3. Subsistema Gestión del Empleo	87,50	77,89	86,54	100,00	81,33	98,13
4. Subsistema Gestión del Rendimiento	100,00	87,26	98,73	93,33	82,22	92,22
5. Subsistema Gestión de la Compensación	60,00	84,49	62,45	100,00	81,33	98,13
6. Subsistema Gestión del Desarrollo	95,00	83,43	93,84	100,00	88,27	98,83
7. Subsistema Gestión de las Relaciones Humanas	90,00	82,30	89,23	100,00	82,67	98,27
8. Subsistema Organización de la Función de los Recursos Humanos	93,33	81,46	92,15	80,00	87,56	80,76

Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información levantada con los responsables de talento humano y las encuestas a servidores públicos

## Subsistemas de Gestión del Talento Humano



Fuente: Cálculos DASCD, con base en la información levantada con los responsables de talento humano y las encuestas a servidores públicos