



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.

# Respuestas a las preguntas de la ciudadanía que surgieron en el Diálogo Ciudadano Talento Humano + Empoderado



GOBIERNO ABIERTO  
DE BOGOTÁ



RENDICIÓN  
DE CUENTAS 2021

Secretaría General  
Alcaldía Mayor de Bogotá

Septiembre de 2021



**BOGOTÁ**  
Secretaría General

El diálogo Ciudadano Talento Humano + Empoderado de la Secretaría General se realizó de manera virtual el martes 28 de septiembre de 2021 a las 8:00 am, contando con transmisión virtual en vivo a través de las cuentas de Facebook, Twitter y Youtube de la Entidad.

En el transcurso de la audiencia, el público realizó preguntas de manera virtual por los chats de Facebook Live y Youtube. La mayoría de las preguntas fueron respondidas por el equipo directivo durante el evento y otras fueron tramitadas internamente para emitir una respuesta de manera posterior.

En este documento damos respuesta a las preguntas que son competencia de la Secretaría General; se exponen, tanto las respuestas dadas en la audiencia pública por el equipo directivo como aquellas que no alcanzaron a ser respondidas en ese espacio.

Felipe Zambrano (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“Para la formulación del plan de capacitación de la Secretaría General que se adopta cada vigencia ¿Se contemplan las necesidades de capacitación o aprendizaje que asiste a cada servidor público?”**

**Respuesta:** Agradecemos infinitamente su asistencia a este espacio, nos enorgullece ser servidores y servidoras de la Secretaría General. Quisiera contarles un poco cómo estructuramos nuestro plan de capacitación en la Secretaría General, básicamente, lo hacemos basados en los lineamientos legales que están establecidos en la norma, en las disposiciones que nos dan desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, desde el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, por supuesto la ESAP y básicamente lo que queremos con el plan institucional de capacitación es cumplir con las metas y objetivos institucionales, aportar al plan distrital de desarrollo, potenciar los conocimientos y habilidades que tiene el talento humano para contribuir de esta manera a mejorar y prestar mejores servicios y procesos y a consolidar una cultura organizacional que sea incluyente, que sea diversa, que esté libre de discriminación.

El plan institucional de capacitación está integrado por 4 programas:

El primer programa tiene que ver con el proceso de inducción, este proceso es fundamental en la integración de los nuevos servidores y servidoras a la cultura organizacional, a los valores en la casa, en este programa también nos familiarizamos con el servicio público, con lo que hace la entidad y cuáles son las funciones generales del Estado. Actualmente el proceso de inducción se está desarrollando de manera virtual a través del desarrollo de dos cursos, uno que ofrecemos en la plataforma de aprendizaje nuestra que se llama “Soy 10 aprende” y otro que se ofrece a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital cuya plataforma se llama PAO y que se llama “ingreso al servicio público”. También desarrollamos el programa de reinducción que tiene como objetivo reorientar a los servidores y los servidores a la cultura organizacional de la Secretaría General en virtud de los cambios que pueden

producirse en la entidad o en el Distrito Capital, para este año tenemos planeado desarrollar nuestro programa de reducción entre los meses de octubre y noviembre. Otro programa fundamental en la integración de los servidores y las servidoras que se vinculan a la Secretaría General es el programa de entrenamiento. Este programa tiene como propósito brindar la información necesaria para que los servidores y servidoras pueden desarrollar su trabajo de la mejor manera, puedan prestar sus servicios de la mejor manera. Este programa se desarrolla con acompañamiento de los jefes inmediatos y jefas inmediatas y con quiénes son responsables de acoger en las dependencias a las personas que se vinculan la entidad.

Finalmente tenemos el programa de capacitación, el cual está basado en el enfoque integral y concibe al ser humano desde el ser, desde el saber y desde el hacer y se consolida a través de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo que parte de insumos como por ejemplo la realización de una encuesta que se desarrolla generalmente a finales del año en dónde cada servidor y servidora de cada dependencia nos cuenta en qué temáticas puntuales quiere capacitarse, como les digo, desde las dimensiones del ser, del saber y del hacer y también teniendo en cuenta lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su programa de formación y capacitación que establece que también debemos tener en cuenta cuatro ejes temáticos que son: gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de lo público.

En el programa de capacitación o en la estructuración de este programa de capacitación también tenemos en cuenta la plataforma estratégica de la entidad, es decir la misión, la visión, los objetivos estratégicos, hacemos una caracterización de nuestros servidores y servidoras, tenemos en cuenta los resultados de los planes institucionales de capacitación de la vigencia anterior, los informes de las auditorías que se hicieron en la vigencia anterior, al igual que los resultados de la evaluación de desempeño.

Por supuesto no dejamos de lado los lineamientos establecidos en la política de talento humano del MIPG y los requerimientos de la comisión de personal. Para este año hemos desarrollado 71 actividades de capacitación. Queremos destacar que dentro de las temáticas que hemos dado en las cuales han participado nuestros servidores y servidoras están por ejemplo temas de lenguaje incluyente, servicio a la ciudadanía que es fundamental para nosotros. Hemos fortalecido competencias comportamentales como liderazgo, habilidades de negociación, compromiso, entre otras, hemos dado orientaciones en materia disciplinaria, gestión del riesgo y gestión documental. Para agosto de este año habíamos ejecutado el 71% del Plan Institucional de Capacitación y 482 servidores habían participado en estos espacios.

Muchísimas gracias por estar con nosotros.

Christian Ramos (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“La Secretaría General a partir del mes de octubre de 2020 inició el proceso de implementación de las listas de elegibles para la convocatoria 821 de 2018. Mi pregunta es: a la fecha ¿cuántas personas se han vinculado mediante la figura del mérito y cuantas vacantes faltan por proveer y por qué?”**

**Respuesta:** Como bien lo dice en la pregunta la convocatoria pública 821 de 2018 sacó 465 vacantes en la entidad, ese proceso inició implementación de listas, es decir, la Secretaría General empezó a poblar su planta de personal con las listas de elegibles que fueron entregadas por la comisión nacional del servicio civil a partir del mes de octubre del año anterior. A hoy hemos poblado 421 vacantes, eso significa que tenemos un avance de un poco más del 90% de la vinculación, básicamente el número de personas restantes no ha podido poblarse o no ha podido vincularse toda vez que el ejercicio de implementación de lista de elegibles supone unos retos bastante importantes para las entidades. Muchas veces quienes quedan en primer lugar solicitan prórroga de hasta 90 días, porque viven en otro lugar y necesitan trasladarse con sus familias y luego de cumplirse esas prórrogas toman la decisión de no vincularse a la entidad, esto supone una demora importante en el tiempo para efectos de poblamiento de esa vacante en particular. Tuvimos también unas solicitudes de exclusión y algunas renunciaciones de personas que se vincularon, pero tiempo después tomaron la decisión de renunciar a sus empleos, esa razón ha demorado en el tiempo la implementación total de la lista y por eso vamos en un avance del 90%.

Parte de la forma en que se proveen los cargos en la Secretaría General es a través de concurso de méritos por ser una entidad del Estado. Este concurso de méritos se desarrolla con la Comisión Nacional del Servicio Civil, quién es el organismo encargado de adelantar todos los procesos de selección para las entidades públicas, para poder acceder a los cargos que se observan desde las diferentes entidades se debe inscribir en el SIMO que es el sistema donde los servidores y los ciudadanos pueden acceder a la oferta de empleo que tienen todas las entidades públicas cómo es la Secretaría General, allí se puede revisar los perfiles, los requisitos, cuáles son las condiciones para poder participar en las convocatorias y así ser parte de cualquier entidad pública del Estado.

María Maldonado (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“Teniendo en cuenta la información que reporta el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el Distrito Capital ha contratado a 3172 personas a través de Talento no Palanca, de esta cantidad de personas contratadas en el distrito, ¿cuántas ha contratado la Secretaría General y que porcentaje representa ese número respecto al total de la contratación de la entidad?,  
¿Si se está cumpliendo con los compromisos a los cuales está obligado el Distrito?”.**

**Respuesta:** Efectivamente de los más de 3.000 contratistas del Distrito Capital vinculados a las 56 entidades a través de la plataforma “talento no palanca” 91 son de la Secretaría General, esos 91 para la vigencia 2021 corresponden al

12% del total de los contratistas de la Secretaría General, que son 660, si uno hiciera un símil con las 56 entidades y cada una tuviera 91 contratistas por "talento no palanca" no serían 3.000 sino 5.000 los contratistas en el distrito, sin embargo, hay que tener en cuenta que las entidades son diferentes, algunas más grandes, otras más pequeñas. Estamos cumpliendo, desde la Secretaría General, en los presupuestos orientados por la Alcaldesa Mayor, según los cuales el 10% de la vinculación de los contratistas en las entidades debería ser a través de la plataforma "talento no palanca".

La plataforma de "talento no palanca" la cual es administrada desde el Departamento Administrativo del Servicio Civil reporta un total de contratados aproximadamente de 3172 personas, de los cuales la Secretaría General, al día de hoy, ha cumplido con el porcentaje en que se tiene estipulado para cada entidad. Para la vigencia del año 2020 fueron contratados 103 ciudadanos correspondiente al 13% del total de contratados en la entidad, discriminados entre 54 mujeres y 44 hombres; y para la vigencia 2021 la entidad ha contratado 91 personas que corresponden al 12% del total de contratados en la Secretaría General.

Con base en esta respuesta es claro que sí estamos cumpliendo porque de acuerdo a las directivas emitidas por la Secretaría General, el Departamento Administrativo y la Alcaldesa Mayor de Bogotá la doctora Claudia López, cada entidad debe contratar un 10% del total de sus contratistas y el día de hoy la Secretaría General ha cumplido con esta meta.

Consuelo Espinosa (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**"En materia de seguridad y salud en el trabajo la Secretaría General en su calidad de empleador ¿solo se ocupa de proteger a sus servidores y servidoras públicos?"**

**Respuesta:** La seguridad y la salud en las 39 sedes de la Secretaría General es una responsabilidad que asume la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá en su calidad de empleador y parte constitutiva del Estado a través del proceso de seguridad y salud en el trabajo que administra la dirección de talento humano pero que no es un autor único.

En todo el proceso constructivo de la seguridad y salud en el trabajo en la Secretaría General participan no solamente la alta dirección sino todos y cada uno de los servidores y colaboradores y todas las dependencias.

En ese orden de ideas es fundamental hacer claridad que en ese procedimiento nos enfocamos no solamente en los y las servidoras públicas de la entidad que son nuestra razón de ser y nuestro foco directo, sino que también nos ocupamos de todos los colaboradores, contratistas, pasantes que sirven de alguna manera

a la entidad, pero adicional también nos ocupamos de los visitantes y pues, por supuesto, de la ciudadanía que asiste a nuestras sedes. Cada vez que un ciudadano asiste a una de nuestras sedes es un actor importante para nosotros y una fuente de protección y de observancia desde nuestro proceso de seguridad y salud en el trabajo.

En ese orden de ideas para los ciudadanos tenemos dos frentes: el primero de ellos es el protocolo de bioseguridad que desde el mes de marzo del año anterior ha venido sufriendo ajustes y cambios teniendo en cuenta la normatividad y los diferentes momentos que se han vivido con ocasión de la pandemia por el virus Covid-19. Nuestro protocolo actual está muy orientado con las prescripciones normativas de la resolución 777 de este año y del decreto distrital 277 de este año. A través de nuestro protocolo de seguridad obviamente nos ocupamos de la salud de nuestros servidores y servidoras públicas, de nuestros colaboradores, pero dentro de ese protocolo hay prescripciones que orientan cómo debe comportarse la entidad respecto de los ciudadanos y visitantes también.

De otro lado tenemos los planes de prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia; cuando un ciudadano está en las instalaciones de la entidad y sufre algún accidente, nosotros debemos estar preparados para ofrecerles primeros auxilios, allí contamos con unos gestores de transformación maravillosos que son nuestros brigadistas, en este momento tenemos 125 brigadistas, 75 de ellos capacitados en primeros auxilios y en todos los programas de formación que deben manejar, los demás están en proceso de formación, pero sin duda alguna ellos son nuestra mano derecha para garantizar que ciudadanos y visitantes y, por supuesto, servidores y colaboradores pueden prestar sus servicios y permanecer en las instalaciones de la entidad en condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A través de nuestros planes de prevención, preparación y respuesta tenemos enfocado en documento todas las orientaciones que debemos tener ante cualquier situación de emergencia.

Vannesa Rodríguez (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“Sabido que el retorno a la presencialidad es necesario ¿Cómo se ha organizado en la Entidad dicho proceso? Y teniendo en cuenta lo anterior ¿Cómo impacta esta decisión a la prevención de la proliferación del SARS-CoV-2/COVID-19?”**

**Respuesta:** La entidad se ha orientado desde el marco normativo que ya fue mencionado, en la implementación del decreto 2277, el decreto distrital expedido el 30 de julio, en el que se dispone cuáles son las condiciones generales para la implementación del retorno seguro a la presencialidad y, en ese orden de ideas, la entidad ha enfocado sus esfuerzos a cumplir juiciosamente esto de

la mano de las demás entidades que ofrecen sus servicios en la red de atención a la ciudadanía, que nosotros ofrecemos y por supuesto de la ciudadanía.

En ese orden de ideas la atención que hemos dado en la implementación de este protocolo se ha basado en el distanciamiento mínimo de un metro de seguridad de la ciudadanía a la hora de hacer su fila para ser atendida, a la hora de ser atendida en los cubículos de atención y también de los mismos servidores; ahora bien, en este distanciamiento también tenemos elementos de barrera como la mascarilla quirúrgica que se usa siempre a la hora de atender a la ciudadanía, también se le solicita la ciudadanía que debe acudir a los puntos de atención haciendo uso de los elementos de protección personal para no exponerse, no exponer a nuestros servidores y por ende que ellos también se sientan seguros como ciudadanos que requieren de los servicios que ofrecemos, y también elementos como las mamparas son elementos que le hacen una barrera para la transmisión, pero que sirven para poder tener un diálogo amigable con la ciudadanía, para poder ver a los ojos, para saber cuáles son las necesidades que tiene y poder atenderlas de la mejor forma.

Adicional a ello tenemos una medida transversal a todo este proceso que es la encuesta recurrente de condiciones de salud. es un instrumento de auto-reporte que, ha ido creciendo desde el mes de marzo del año pasado, ha sido modificado y actualizado para poder tener la información más pertinente respecto de las condiciones de salud de nuestros servidores y por ende que la ciudadanía se sienta tranquila sabiendo que las personas que los estamos atendiendo contamos con condiciones óptimas de salud.

Adicional a ello tenemos también dispuestos en las 39 sedes de la entidad lugares de aislamiento, por la normatividad y por la resolución 666 que aún sigue vigente, en la que se definen cuáles son las medidas, que la ciudadanía y los servidores debemos tener presente frente a la ocurrencia de sintomatología respiratoria presuntamente relacionada con covid-19 o cuadros respiratorios diferentes, es un lugar en que las personas pueden ser atendidas, en el que se puede determinar cuál es la causa de la ocurrencia de esta sintomatología y con base en ello ese diálogo y establecer cuál es el mecanismo, las rutas para que esta persona pueda ser atendida de manera oportuna.

Alejandra Rodríguez (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Cuántas vacantes se reportaron en la convocatoria distrito capital 4, cuantas en carrera y cuantas en ascenso?”**

**Respuesta:** En la convocatoria de distrito 4 tuvo unas particularidades que introdujo la ley en lo que refiere a tener cargos por ascenso, eso quiere decir que solamente podrían participar los servidores que estuvieron inscritos en carrera, para la convocatoria Distrito 4, la secretaría reportó cinco vacantes de los cuales una fue de ascenso y las otras cuatro fueron a través del concurso abierto, dónde puede participar todos los ciudadanos.

Alejandro (ND. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“En el informe previo al diálogo ciudadano puesto en medios el 18 de septiembre de 2021 se da a entender que la Secretaría General en una entidad que procura un compromiso con las familias de sus servidores y servidoras ¿Cómo se traduce eso en hechos prácticos?”**

**Respuesta:** Dentro del plan de bienestar social e incentivos que se hace anualmente, lo que buscamos es mejorar la calidad de vida de nuestros servidores, entendiendo que cada uno de nuestros servidores hace parte de una familia y que la familia es el núcleo básico de la sociedad. Eso se realiza con una apertura de espacios para el esparcimiento y la integración social a través de actividades que fomenten el desarrollo integral. Dentro de la vigencia 2021 en el PIB que es el plan social de incentivos hemos beneficiado a 704 servidores de la Secretaría General

¿Qué actividades hemos hecho que redundan en el fortalecimiento de la familia?

Hemos tenido: orientación al momento del ingreso, que es supremamente importante para nosotros porque saben los servidores a dónde están ingresando, qué entidad es a la cual estamos ingresando, y les decimos a que tienen y a que no tienen derecho, a la corresponsabilidad que nos asume como servidores públicos, tenemos actividades individuales con nuestra caja de compensación familiar Compensar en pro de generar bienestar y espacios de recreación y esparcimiento para todos los miembros de la familia, también tenemos una preparación para el retiro del servicio que tal como lo ofrece la ley tenemos unas intervenciones a corto, mediano y largo plazo, a todos nuestros servidores desde el momento que ingresan hasta el momento que están en edad de pre pensión, también acompañamos a nuestros servidores en el buen momento de su cumpleaños y también los acompañamos en los momentos tristes como lo es el fallecimiento de algún miembro de su familia, tenemos también una actividad llamada “saludablemente vivimos mejor”, esto lo que busca es buscar hábitos y prácticas saludables a ellos y a toda su familia también con el objetivo de fomentar bienestar y calidad de vida a futuro para todos los miembros de la familia, tenemos una actividad que en este momento la estamos llevando a cabo que se llama “emprende familia”, muchos de nuestros servidores son unos emprendedores, tienen unas ideas magnificas de vida, a ellos los apoyamos y sacamos por nuestras redes y por nuestros medios de comunicación internos de la entidad todo este tipo de actividades para que entre nosotros nos apoyemos y apoyemos a las familias que están haciendo este tipo de emprendimientos.

El salario emocional es supremamente importante y les llama mucho la atención a nuestros servidores, los acompañamos con un día de descanso remunerado para compartir un día con su familia, uno semestral, tienen el día remunerado de cumpleaños, también tenemos el tiempo preciado con los bebés, asistentes a reuniones escolares y obviamente las citas médicas. el incentivo por el uso de



bicicleta que aplica por cada 30 recorridos les damos media jornada laboral totalmente libre, soy feliz padre y madre que es dos días que damos de más a las licencias de paternidad y maternidad a todos nuestros servidores y servidoras a quienes les ha llegado un nuevo integrante a su familia, hijo o hija, y también tenemos la tarde de juego que consiste en media jornada laboral que se otorga en la semana de receso escolar de los niños, del 11 al 15 de octubre vamos a tener esto para que los padres puedan ir y divertirse compartir con sus hijos, desarrollamos toda la estrategia de la familia lactante que más allá de ser una estrategia y tener unos hitos en donde las mamás pueden ingresar y lactar a sus bebés, es toda una estrategia donde acompañamos a las madres desde el momento en que queda embarazada hasta los dos años de edad de sus bebés.

Tenemos todas las actividades culturales y recreativas para la familia y también las deportivas como los juegos deportivos, en los que estamos aliados con el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital; los descansos compensados de Semana Santa, de fin de año, los bonos navideños, obviamente que no se nos puede olvidar los niños menores de 13 años, y por último tenemos la financiación de estudio para nuestros servidores y también financiación de estudios para algunos de los hijos de nuestros servidores en pro de generar confianza, bienestar y futuro para nuestras generaciones de niños y que ellos sepan que es Bogotá quién está presente en este tipo de eventos, en este tipo de fortalezas que da. Esto es lo que hacemos nosotros por nuestros servidores y sus familias.

Alejandra Rodríguez (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Me gustaría conocer cómo es el proceso de encargos en la Secretaría General?”**

**Respuesta:** Les voy a contar cómo se adelanta el proceso de encargos con la convocatoria interna que es la forma de proveer de manera transitoria las vacantes que tenemos de carrera administrativa. Hacemos una revisión de todos los perfiles de los servidores que están inscritos en carrera administrativa, se revisa estudios o experiencia y de acuerdo con esa revisión y el perfil de la vacante que se quiere surtir se publica y se da a conocer a todos los servidores cómo quedó ese orden de elegibilidad; allí el servidor o la servidora puede hacer reclamaciones si consideran que no están de acuerdo con este resultado o con este análisis que se hizo de su hoja de vida para que puedan acceder a las vacantes y de esta manera se hace un nombramiento en encargo mientras se surte el proceso con la convocatoria abierta efectuada por la Comisión Nacional del Servicio Civil. El proceso de encargo es una provisión transitoria mientras nos llegan las listas de elegir, es la manera en la que surtimos las vacantes que tenemos.

Valfonso Cisnero (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“Si un ciudadano o visitante en las instalaciones de la Secretaría General sufre un accidente o tiene una emergencia de salud ¿Cómo responde la entidad ante esa situación?”**

**Respuesta:** Con el objetivo de dar repuesta ante estas situaciones, la entidad en sus 39 sedes está desarrollando y actualizando constantemente los planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias. En cada uno de estos planes tenemos unos planes operativos normalizados en los cuales se garantiza la atención en primeros auxilios. Dentro del modelo que se trabaja, tenemos una situación y es garantizar ese proceso en primeros auxilios cuando se generan estas situaciones que se pueden presentar en las sedes.

Dentro del modelo que tenemos de los planes operativos normalizados, se pueden desarrollar cada una de estas atenciones. Aquí se pueden ver las capacitaciones que tenemos en temas de primeros auxilios entre las cuales nuestros 125 brigadistas participan. De aquí 75 actualmente los tenemos capacitados en temas de primeros auxilios. Adicional, nosotros manejamos una actualización periódica de todos los insumos de emergencia que se requieren tanto para cada una de las sedes para poder garantizar este tipo de atención, así podemos garantizar un proceso de atención primaria para poder verificar si tanto el ciudadano como nuestro colaborador necesita garantizar una atención hospitalaria y poder garantizar ese desplazamiento a esta instancia o si solo necesita un modelo de reposo mientras se encuentra una mejoría.

Con este modelo de trabajo nosotros ayudamos a la ciudadanía y ayudamos a nuestros colaboradores en todos estos procesos de atención en primeros auxilios en una parte de primer respondiente para poder garantizar su salud y el bienestar físico tanto de servidores como ciudadanos que van a nuestras sedes.

Roberto Pardo (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Qué actividades innovadoras se han realizado desde Talento Humano?”**

**Respuesta:** Yo creo que la innovación es una necesidad humana. Siempre el ser humano está buscando cómo mejorar sus procesos, cómo mejorar su vida y eso en innovación. Sin duda alguna, esta entidad desde el año 2016 le ha venido apostando fuertemente a la innovación y sin duda alguna la Secretaría General a través de la Dirección de Talento Humano que todos los días se inventa y se reinventa para poder construir capital humano en la entidad, para poder generar bienestar, para poder entregar los programas de formación que nuestros servidores requieren, para hacer mejor su trabajo, para especializarse mucho mejor en lo que hacen en el día a día o simplemente para adelantar algún sueño que tenían desde antes. En ese orden de ideas, resolvemos problemas todo el tiempo y nos reinventamos para ser más efectivos, más eficaces y más eficientes en el cumplimiento de nuestros roles y responsabilidades desde la dependencia. Recuerdo en este momento, en la vigencia anterior desde la Dirección de Talento

Humano y desde los servidores públicos de esta dependencia se impulsó un proyecto innovador que es muy bonito y que actualmente está implementado en la entidad, se llama Humanapp. Humanapp es una herramienta que nos permite sacar certificados laborales en línea y esos certificados que antes se demoraban 5 o 6 días una vez eran solicitados por los servidores públicos hoy por hoy están a un solo clic; entramos a la herramienta solicitamos nuestro certificado y el mismo llega a nuestro correo electrónico para el simple hecho de enviarlo a quien nos lo haya pedido o imprimirlo y hacer uso de él para los efectos por los cuales lo pedimos.

Este año como en vigencias anteriores hemos venido impulsando el concurso de innovación y transformación al interior de la Secretaría General; podemos considerar un éxito rotundo esta iniciativa, quería compartirles que este año recibimos 11 iniciativas de innovación en este concurso de las cuales continuaron en el mismo 3 finalistas. Dentro de estas propuestas de innovación hay una que está representando a la Secretaría General en la gala de reconocimiento al servidor público, quedando en segundo lugar dentro de varias propuestas de innovación presentadas por otras entidades del distrito. Estas propuestas se han venido materializando para ayudar o favorecer el desempeño de las dependencias, el flujo de la información, facilitar la toma de decisiones y mejorar, por supuesto, la calidad de vida de la ciudadanía. Estamos muy orgullosos de la capacidad de innovación e ideación que tienen nuestros servidores y servidoras acá al interior de la Secretaría General.

Valfonso Cisnero (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Cómo se ha organizado el regreso a la presencialidad en la Entidad?”**

**Respuesta:** Este reto de volver a presencialidad implica un trabajo en varios frentes; por un lado, en la adquisición oportuna de los elementos de protección personal, de elementos de primera calidad, de elementos adecuados para que los servidores puedan contar con ellos de manera oportuna, de manera bio-segura también, para que puedan atender a la ciudadanía en condiciones óptimas, por otro lado, las medidas que ya previamente mencioné en la pregunta que nos hicieron anteriormente; las medidas de distanciamiento, las barreras físicas, ya habiendo mencionado los elementos de protección personal, las mamparas que mencionamos y demás. El otro tema también, son los mecanismos que hemos establecido con los servidores de auto reporte, uno de ellos es la encuesta recurrente de condiciones de salud, pero adicional, otras herramientas de índole distrital que nos ayudan a establecer un diálogo con las demás entidades y saber cómo se han comportado los indicadores de salud. Uno de ellos es el sistema de alertas tempranas del Servicio Civil, con el que nosotros estamos dando reporte constante de cuáles son los probables casos, los reportes de pruebas PCR que se hacen de los servidores y de las servidoras, de los demás colaboradores así mismo y por otro lado también en el sistema con el que se está reportando la vacunación de los servidores, con ello nosotros estamos

dando cuenta de cuáles son estos porcentajes de vacunación que se están estableciendo.

Queremos que poco a poco vayamos avanzando a acercar nuestras vidas lo más cercano a como las teníamos antes de la pandemia y que las entidades empiecen a renacer después de toda esta experiencia con sus servidores públicos, ojalá, en lo posible, desde la presencialidad. En ese orden de ideas, desde la Secretaría General, desde la alta dirección y desde las jefaturas de cada una de las dependencias estamos orientando el regreso de nuestros servidores por supuesto atendiendo todos los protocolos de bioseguridad, el uso de la mascarilla quirúrgica, el lavado frecuente de manos, el distanciamiento social que no podrá ser jamás inferior a un metro, espacios ventilados iluminados, las caretas de seguridad cuando tenemos que usarlas porque tenemos atención a los ciudadanos. Pero más importante acá es que los jefes y superiores directos de cada una de las dependencias tienen un espacio de transición, un tiempo de transición para ir reorganizando sus dependencias, entendiendo las condiciones físicas de las mismas, atendiendo las condiciones personales y particulares de cada uno de los servidores cuyos empleos están adscritos a las dependencias, entendiendo cuál es la situación personal y familiar pero además cuáles son las razones de su vinculación en la entidad y que responsabilidades tienen en materia de prestación de los servicios. En ese orden de ideas, se ha dispuesto desde el protocolo de bioseguridad que solamente tendrán trabajo en casa los servidores públicos que o estén enfermos por Covid 19 o hayan estado expuestos a la enfermedad porque hayan tenido relacionamiento con alguien que haya salido positivo para coronavirus, en lo demás, nadie podría estar en trabajo en casa. De acuerdo con las condiciones físicas de la dependencia, si no se puede garantizar el distanciamiento social de un metro, los jefes de las dependencias podrán ordenar o podrán organizar su talento humano para que algunos hagan alternancia en razón de no más de tres días en casa y dos días en presencialidad y otros de acuerdo con sus fichas de manual de funciones y responsabilidades puedan acceder a teletrabajo.

Quiero contarles que desde la Secretaría General venimos haciéndole mucha fuerza, totalmente comprometidos y totalmente enamorados del teletrabajo y la idea es fortalecer esta forma de prestación de servicio en la entidad y que ésta trascienda a nivel distrital cómo así lo viene impulsando nuestra Subsecretaría de Fortalecimiento con el propósito de que el teletrabajo sea una realidad en el distrito capital y sea una modalidad de prestación de servicio efectiva, eficaz y eficiente.

Gustavo Barreto (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“Solicito información sobre la última convocatoria de teletrabajo en Secretaría General. En mi caso no me ha llamado la ARL. Entiendo que va hasta noviembre de 2020”**

**Respuesta:** Con respecto a la segunda convocatoria de teletrabajo, se precisa que en virtud de lo dispuesto en la Resolución 172 de 2021, se hace necesario adelantar las correspondientes visitas domiciliarias las cuales se han venido desarrollando desde el mes de septiembre, no obstante lo anterior se precisa que dentro de la misma se recibieron ochenta y ocho postulaciones de servidores/as públicos/as, y debido al cúmulo de estas postulaciones la ARL Positiva viene adelantando las Inspecciones de Puesto de Trabajo de manera gradual.

Se solicita estar atento al llamado de la profesional encargada de realizar su proceso.

Alejandra Rodríguez (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Cómo se articula la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General con el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital?”**

**Respuesta:** En el tema de bienestar nos articulamos totalmente, somos unos aliados estratégicos. Nosotros somos los que damos la línea y nos fortalecemos en todo el tema de talento humano. Dicho esto, con ellos articulamos y hacemos absolutamente todas las actividades. Todos los incentivos están articulados completamente con ellos. Con ellos programamos los juegos distritales, programamos la intervención de preparación para el retiro a mediano, corto y largo plazo y así en todas las actividades que nosotros tenemos, somos uno solo.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital es nuestro brazo derecho, nuestro aliado en temas de formación y capacitación. Ellos cuentan con una amplia oferta de cursos, de capacitaciones, en su mayoría virtuales, que están disponibles para los servidores y servidoras a través de la plataforma PAO que es la Plataforma de Aprendizaje Organizacional que ofrece el distrito. También hemos venido trabajando con ellos una serie de proyectos para medir el impacto real de la gestión del conocimiento, de la apropiación del conocimiento con nuestros servidores, como les digo, con apoyo de los expertos en temas de formación que hacen parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Alejandro Noreña (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Tienen cursos para formación o incentivos para los funcionarios y contratistas? ¿Cómo acceder a ellos?”**

**Respuesta:** En materia de innovación nos apoya, como les mencioné previamente, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Para quienes no conocen la plataforma, los invito a visitarla, se llama PAO: Plataforma de Aprendizaje Organizacional. Ustedes van a poder encontrar ahí cursos relacionados con temas o temáticas de innovación desde Design Thinking, iniciativas o fundamentos de innovación, entre otros. También hay un equipo que nos apoya en la ejecución de talleres y de ejercicios para fortalecer las habilidades en temas de innovación.

Ya relacionado con otras temáticas, la Secretaría General también tiene una plataforma de formación que se llama “Soy10 aprende”, a través de la cual también ofrecemos opciones de formación en diversas temáticas, incluidas algunas en las que tiene participación la Secretaría Jurídica Distrital. Entonces la invitación es a todos y a todas a que ingresemos a estas plataformas y aprovechemos toda la oferta de capacitación que tenemos en estos espacios, sumado a lo que gestionamos internamente en la Secretaría General mes a mes y que socializamos a través de las diferentes fuentes o canales de comunicación que tenemos y de las cuales nuestros servidores y servidoras siempre están enterados.

Alejandra Rodríguez (Chat Facebook Live. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Ustedes cobran por emitir la certificación laboral a sus servidores públicos?”**

**Respuesta:** Por supuesto que no. Ese es un derecho de los servidores públicos y de los exservidores públicos. Tantas veces como requieran una certificación laboral, con todo el amor y con todo el compromiso, desde la Secretaría General y específicamente desde la Dirección de Talento Humano, se prepara la respectiva certificación y se envía al destinatario de la misma, de conformidad con la normativa legal aplicable a la materia. Tenemos unos procesos y unos procedimientos al interior de la dependencia que orientan la manera desde el punto de vista operativo de cómo los sacamos y cuánto tiempo nos podemos demorar, porque tenemos épocas en donde tenemos 10 o 20 solicitudes de certificaciones laborales, pero también tenemos épocas en donde el número es un poco temerario. Hemos tenido épocas de 500, 600, 700, 1.000 certificaciones laborales y todo el mundo esperando su certificación laboral en la mayor brevedad posible porque la requieren para un empleo, porque la requieren para un préstamo, en fin, para todas las razones que se pide una certificación laboral. En ese orden de ideas, procuramos atender a la mayor brevedad posible esos requerimientos, esas solicitudes, pero cuando tenemos esos picos tan altos y esas demandas tan frecuentes de certificaciones es innegable y es imposible pensar en no tomarnos el plazo máximo que el mismo procedimiento nos da.

Pero, para responder puntualmente la pregunta, voy a dar un fuerte no, un expreso no, jamás cobraríamos y no tendríamos por qué hacerlo porque, además, como les dije, es un derecho de los servidores y servidoras de la entidad solicitar sus certificaciones y que la entidad emita las certificaciones que son requeridas.

ND (ND. Respondida durante el diálogo ciudadano)

**“¿Cómo califican las actividades de Talento Humano?”**

**Respuesta:** Nosotros al terminar todas las actividades, las intervenciones que hacemos, pasamos un formato de evaluación ¿Qué evaluamos en esas actividades? Evaluamos no solamente si al servidor o servidora le gustó la actividad sino también evaluamos si esa actividad fue de su interés, si esa actividad le propicia mejorar la calidad de vida, si esa actividad le dio bienestar, si esa actividad le permitió participar y ser miembro de una estructura, si le permitió conocer a sus compañeros, si le permitió bienestar familiar y además también nos evaluamos nosotros como entidad, si cumplimos o no con las expectativas de nuestros servidores y qué tal les pareció la entidad, de manera aunada a nuestro propósito de generar bienestar en la familia. Esta es la evaluación que nosotros hacemos, la ponderamos y no la dejamos solamente ahí, sino que también la tenemos en cuenta para el futuro plan de bienestar de las siguientes vigencias y en los planes de mejoramiento que hacemos.

Camila Saravia (Chat Facebook Live. Respondida después del diálogo ciudadano)

**“¿Cómo podemos acceder a un cargo en la Secretaría General?”**

**Respuesta:** La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., es una entidad pública del nivel central del Distrito Capital, donde por regla general los empleos son de carrera administrativa y estos deben ser provistos a través de Concurso de Méritos desarrollados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Secretaría efectúa el reporte de las vacantes definitivas a la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) en el aplicativo SIMO, de acuerdo con los perfiles de los empleos según lo establecido en el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Secretaría; la OPEC hace parte integral de cada Convocatoria que se desarrolle.

En la OPEC, se publica la información correspondiente a:

- El Nivel, la denominación, el grado y la asignación salarial de cada empleo.
- El propósito y las funciones del empleo.
- Los requisitos de estudio, experiencia y las alternativas.

- La dependencia, el municipio o ciudad donde se ubica el cargo y el número de vacantes del empleo a proveer.

La CNSC estructura y publica la convocatoria con base en la OPEC reportada por la Secretaría, dando a conocer a toda la ciudadanía las condiciones y etapas del proceso de selección. Los ciudadanos y ciudadanas podrán participar en estas convocatorias previa inscripción en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), que es el sistema en donde cada persona interesada, tendrá la oportunidad de ingresar sus datos básicos y de contacto, así como su formación educativa y experiencia laboral, con el fin de poder aplicar a las convocatorias que desarrolle la CNSC.

La convocatoria tiene las siguientes etapas:

Para proveer un empleo de carrera, la CNSC desarrolla un proceso de selección a través de concurso público de méritos que tienen estas etapas:

### 1. Divulgación

Es la "publicidad" que se le da al concurso de méritos a través de distintos medios de comunicación, para que los interesados conozcan a tiempo las características de los empleos que se van a ofertar, las fechas de las inscripciones y demás información relacionada.

### 2. Convocatoria

La convocatoria es el instrumento mediante el cual se regula todo el concurso, es el Acuerdo por el cual se convoca a concurso público de méritos, donde se establecen las reglas que regirán todo el proceso de selección y que obliga a las entidades, a la CNSC, y a los participantes.

### 3. Inscripciones

La CNSC pone a disposición de los ciudadanos interesados en participar en el concurso de méritos, la información necesaria sobre fechas de inicio y terminación de la etapa de inscripciones, la OPEC (Oferta Pública de Empleos de Carrera) que contiene la oferta de empleos a proveer y la guía para los aspirantes.

Esta etapa se desarrolla en dos pasos:

- Preinscripción.

El aspirante elige en la OPEC el empleo para el cual quiere concursar, teniendo en cuenta sus capacidades, aptitudes e intereses, verifica que cumple con los requisitos mínimos y crea su perfil en el aplicativo SIMO, donde consigna sus datos básicos y carga los documentos que soportan sus calidades de estudio y



experiencia. El registro en el SIMO se hace en la siguiente dirección <https://simo.cnsc.gov.co/>.

- Inscripción

Una vez realizada la preinscripción y el pago de los derechos de participación, el aspirante confirma su inscripción al concurso de méritos.

#### 4. Verificación de Requisitos Mínimos.

Una vez confirmado el listado de inscritos al concurso de méritos, se realiza la verificación de requisitos mínimos, que consiste en una revisión que se le hace a las calidades de los aspirantes con base en los documentos que se aportaron en la inscripción, y con los cuales se confirma si cumplen con los requisitos mínimos exigidos para el empleo según lo establecido en la OPEC. Si se supera esta etapa, el-la aspirante será admitido-a para continuar en el proceso de selección.

#### 5. Aplicación de Pruebas.

En la aplicación de pruebas se busca evaluar la capacidad e idoneidad de los aspirantes, respecto a las calidades requeridas para desempeñar un empleo, esta evaluación se hace a partir de diferentes tipos de pruebas, que permiten establecer una clasificación de los aspirantes que participan en el concurso.

#### 6. Listado de Elegibles.

Luego de tener los resultados consolidados de las diferentes pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil conforma el listado de elegibles, el cual se hará en estricto orden de mérito, es decir que estará encabezado por la persona que hubiere obtenido el mejor puntaje por sus calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para desempeñar los empleos. En ese estricto orden entonces, se cubrirán las vacantes de empleo de carrera.

#### 7. Nombramiento.

El nombramiento para cubrir las vacantes de empleo de carrera, por las cuales se desarrolló el concurso de méritos, se hará teniendo en cuenta el listado de elegibles, el cual determina en estricto orden, quienes serán nombrados como empleados públicos.

#### 8. Periodo de Prueba.

Cuando la persona ha sido seleccionada por concurso para ocupar un cargo de carrera administrativa, es nombrada en periodo de prueba por seis (6) meses, al final de los cuales, se hace una evaluación sobre su desempeño en la entidad; si el resultado de esta evaluación es satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera.

Martin Gonzalez, Lilliana Montes (Chat Facebook Live. Respondida después del diálogo ciudadano)

**“Pregunta 1. ¿Se tiene estadística de cuantas personas se han beneficiado con la estrategia Talento No Palanca a nivel Distrital desde que inicio la misma? 2. Cada entidad establece la meta a cumplir o está definida por la Alcaldesa para cada entidad?”**

**Respuesta:** 1. estadísticas a nivel distrital de las personas contratadas a través de talento No Palanca, la cual es administrada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil reporta un total de contratados aproximadamente de 3172 personas, de los cuales la Secretaría en la vigencia del año 2020 contrató 103 ciudadanos correspondiente al 13% del total de contratados en la entidad, y para la vigencia 2021 la entidad ha contratado 91 personas que corresponden al 12% del total de contratados en la Secretaría General.

2. De acuerdo a las directivas emitidas por la Secretaría General, el Departamento Administrativo y la Alcaldesa Mayor de Bogotá la doctora Claudia López, cada entidad debe cumplir con el 10% de contratistas que deben ser de la estrategia a de Talento no Palanca del total de los contratados en cada entidad.

Alejandra Rodríguez (Chat Facebook Live. Respondida después del diálogo ciudadano)

**“¿Que buenas prácticas podrían compartir que se han implementado en talento humano? Y ¿cómo las implementaron?”**

**Respuesta:** Desde la Dirección de Talento Humano se ha venido incentivando la presentación de propuestas de innovación que han permitido generar soluciones que aportan al mejoramiento continuo y la satisfacción de los grupos de valor a través del Concurso de Innovación y Transformación. Tal ha sido su acogida en la Secretaría General que producto de esta iniciativa se desarrolló y se puso al servicio de los (as) servidores(as), Humanapp, una herramienta que les permite descargar certificados laborales, desprendibles de nómina, certificados de ingresos y retenciones y seguridad social.

Desde el procedimiento de Gestión del Desempeño se indica que como buena práctica se ha implementado el uso de las herramientas ofimáticas para el desarrollo de las actividades de seguimiento y control a los procesos de evaluación en el marco del período de prueba de los/as servidores/as que se han posesionado en la entidad en ocasión del concurso de público N° 821 de 2018 adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. Acción que ha permitido realizar un trabajo mancomunado con los actores involucrados en los procesos de evaluación que ha generado el cumplimiento de los lineamientos establecidos en la normatividad vigente en materia de evaluación del desempeño – EDL y a su vez generando entera satisfacción de las partes interesadas (evaluados/as, evaluadores, sindicatos, órganos de control, entre otros).



Aunado a lo anterior y como estrategia de servicio, se han desarrollado puentes de comunicación tanto con los evaluadores como con los evaluados que han surtido con éxito en el proceso de evaluación garantizando pleno entendimiento frente al grado de importancia y seriedad que los procesos de evaluación que los asiste.