



## Respuestas a las preguntas de la ciudadanía

### Diálogo Ciudadano: “Talento en Acción”

Aquí sí pasa Bogotá, mi ciudad mi casa

Talento en acción  
**Diálogo Ciudadano**  
Secretaría General

Conéctate  
**31** Marzo | **Lunes** | **11** a.m.

La Secretaría General  
hace que las cosas  
*pasen*

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA GENERAL BOGOTÁ

**Dirección de Talento Humano  
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.**

**Marzo 31 de 2025**



## Introducción

En el marco de la Estrategia de Rendición de Cuentas 2025 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, la Dirección de Talento Humano lideró el diálogo ciudadano “Talento en Acción”, realizado de manera virtual el lunes 31 de marzo de 2025 a través de la plataforma Microsoft Teams, con retransmisión por el canal de YouTube de la Secretaría General.

Durante este espacio de participación, las personas interesadas tuvieron la oportunidad de formular sus inquietudes mediante el chat. En total, se recibieron cinco (5) preguntas: dos (2) a través de chat de la plataforma y tres (3) en formato de video, las cuales fueron transmitidas y respondidas en el transcurso del evento. Las preguntas que no pudieron ser abordadas durante la jornada se responden en el presente informe.



## I. Preguntas respondidas durante el diálogo con la ciudadanía



Chat de Microsoft Teams: Nicole Pinzón  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿Qué parámetros se tienen en cuenta para que los servidores participen en las actividades del plan de capacitación? ¿O pueden participar en las actividades que deseen sin restricciones?**

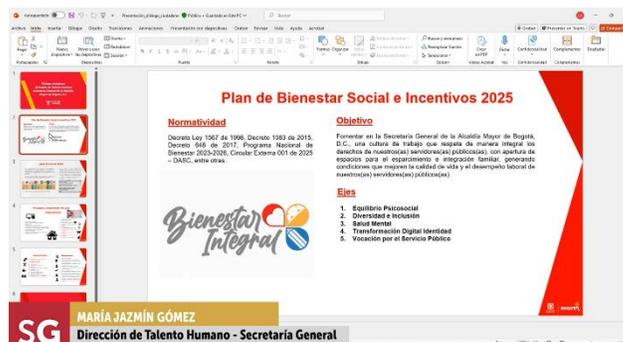
### Responde María Clara Martínez Díaz:

En la entidad se aplican dos (2) criterios principales para definir la participación de los servidores en las actividades del plan de capacitación.

El primero corresponde a las capacitaciones dirigidas específicamente a fortalecer competencias técnicas o funcionales en determinadas dependencias, de acuerdo con las responsabilidades asignadas a cada equipo de trabajo.

El segundo criterio abarca aquellas temáticas de carácter transversal, como actualizaciones normativas o contenidos generales, en las que todos los servidores y servidoras deben participar, dado que son conocimientos fundamentales para el ejercicio de sus funciones.

De esta manera, buscamos ampliar la cobertura del plan de capacitación, garantizando que toda la planta de personal tenga acceso a procesos formativos pertinentes y de calidad.



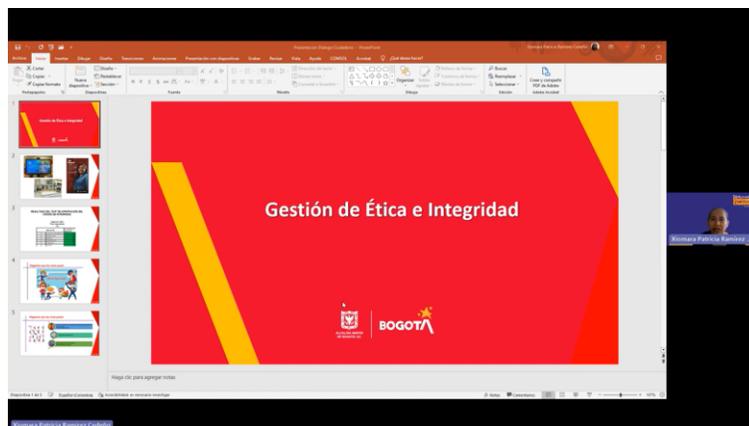
Chat de Microsoft Teams: Natalia Stefania Waltero  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿Todas las actividades del plan de bienestar requieren recursos económicos para ejecutarse?**

**Responde María Jazmín Gómez Olivar:**

No, no todas las actividades requieren recursos económicos. Como mencioné durante mi intervención, algunas de las acciones contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos se desarrollan mediante contratos suscritos por la entidad, los cuales efectivamente implican ejecución presupuestal.

Sin embargo, existe otro componente importante del plan que se ejecuta por gestión directa, es decir, a través de alianzas estratégicas con otras entidades o mediante recursos y capacidades internas. Estas actividades no demandan inversión económica directa, pero sí requieren coordinación y articulación institucional.



Chat de Microsoft Teams: Ángela María Noguera  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿Buenos días, deseo saber en qué fecha se va a reactivar el programa 2000 razones de Compensar?**

**Responde Xiomara Patricia Ramírez Cedeño:**

Buenos días para todas y todos. En relación con el programa “2000 razones” de Compensar, es importante tener en cuenta que tanto Compensar como las demás cajas de compensación deben realizar una solicitud formal ante la Superintendencia para poder ofrecer este tipo de beneficios a los servidores públicos del Distrito.

Según la información que tenemos, en el mes de marzo la Superintendencia ya emitió una respuesta a dicha solicitud. Por lo tanto, se espera que, a mediados de abril, Compensar reactive el programa, posiblemente bajo un nuevo nombre, y dé a conocer los beneficios específicos que ofrecerá este año, de acuerdo con lo aprobado por la Superintendencia.

Chat de Microsoft Teams: Anonymous  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿Todas las actividades del plan de bienestar requieren recursos económicos para ejecutarse?**

**Responde Luz Amalia Ahumada García:**

No, no todas las actividades requieren recursos económicos. Como lo mencioné durante la exposición, algunas acciones del Plan de Bienestar e Incentivos se desarrollan mediante contratos suscritos por la entidad, los cuales implican ejecución presupuestal.

Sin embargo, existe un componente importante que se ejecuta por gestión, es decir, a través de alianzas con otras entidades o mediante la colaboración voluntaria de los mismos servidores públicos. Estas actividades no demandan recursos económicos directos, pero sí requieren coordinación, compromiso institucional y trabajo colaborativo.



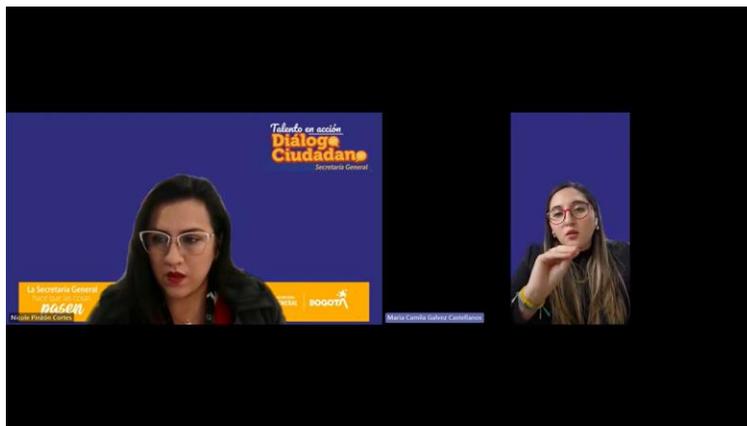
Chat de Microsoft Teams: Anonymous  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿Cuánto tiempo dura un nombramiento provisional?**

**Responde María Camila Gálvez Castellanos:**

El nombramiento provisional tiene una duración indefinida, y se mantiene vigente hasta que ocurra alguna de las siguientes situaciones: el titular del cargo, quien ostenta derechos de carrera administrativa, se reincorpora a su empleo; o el cargo es provisto de manera definitiva mediante un concurso de méritos.

En el caso específico del concurso “Distrito 6”, la provisionalidad finalizará una vez el empleo sea asignado a través del proceso de selección correspondiente.



Chat de Microsoft Teams: Anonymous  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: En tu presentación, mencionaste que habían 15 empleos de planta transitoria, entonces ¿a qué hacen referencia esos empleos?**

**Responde María Camila Gálvez Castellanos:**

Estos empleos de planta transitoria fueron creados para atender situaciones particulares de personas con condiciones específicas, como personas con discapacidad o madres cabeza de familia, entre otros casos.

Su origen se encuentra en decisiones judiciales, acciones de tutela y otros mecanismos legales que han ordenado su creación para garantizar derechos fundamentales. Por tanto, estos empleos responden a mandatos legales y no hacen parte de la planta permanente de la entidad.

Chat de Microsoft Teams: Nicole Pinzón  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: Una última pregunta que también me enviaron y es con respecto al teletrabajo, Tú mencionabas que, en ese momento, pues estamos en todo el tema**

de teletrabajo y nos preguntan que si los días que un servidor está trabajando desde su casa es de su domicilio.  
**¿Puede ejecutar las actividades de un lugar diferente al lugar que reside?**

**Responde María Camila Gálvez Castellanos:**

No, Nicole. En este caso, no es posible realizar las actividades laborales desde un lugar distinto al domicilio registrado. Esto se debe a que la inspección del puesto de trabajo, como parte de las condiciones establecidas para el teletrabajo, debe realizarse en el lugar de residencia declarado por el servidor.



**Sistema de Gestión de SST**

**Objetivo**

- Gestionar la Seguridad y Salud en el Trabajo de los(as) servidores(as) públicos(as) de la Entidad, contratistas y demás colaboradores, para minimizar la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, fomentando una cultura encaminada al autocuidado y mutuo cuidado, promoviendo la salud, previniendo la enfermedad y preparándonos ante situaciones de emergencia, con la participación de los visitantes y ciudadanía

**Normatividad**

- Decreto Nacional 1072 de 2015
- Resolución 0312 de 2019.
- Resolución 0846 de 2008.
- Resolución 2764 del 2022, Entre otras.

**Líneas de acción**

1. Gestión Integral
2. Gestión de la salud
3. Gestión de peligros, riesgos y amenazas

**SG CAROLINA VILLAMIZAR**  
Dirección de Talento Humano - Secretaria General  
Seguridad y Salud en Trabajo

Chat de Microsoft Teams: Nicole Pinzón  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿Qué diferencia hay entre Comité de Convivencia Laboral y COPASST?**

**Responde Carolina Villamizar Arteaga:**

Claro, con gusto. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) tiene como objetivo principal promover y vigilar el cumplimiento de las normas y reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo dentro de la entidad.

Por su parte, el Comité de Convivencia Laboral, como su nombre lo indica, está orientado a promover un ambiente laboral sano y respetuoso, así como a prevenir situaciones de acoso laboral.

Ambos comités comparten algunas características, como su conformación bipartita: la mitad de sus integrantes son elegidos por votación, como lo mencioné anteriormente. En cuanto a su funcionamiento, el COPASST se reúne mensualmente, mientras que el Comité de

Convivencia Laboral lo hace cada tres meses, aunque puede convocarse de manera extraordinaria si la situación lo requiere.

Chat de Microsoft Teams: Ángela María Noguera Pantoja  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: Disculpe, está reunión queda grabada, es que presenté fallas en el servicio del Internet y no escuché lo de la fecha de reactivación de 2000 razones de Compensar. Mil disculpas**

**Responde Nicole Pinzón Cortes:**

Si, la reunión queda grabada y podrá ser consultada en el siguiente enlace:  
<https://www.youtube.com/watch?v=RZjAMtZo3VY>

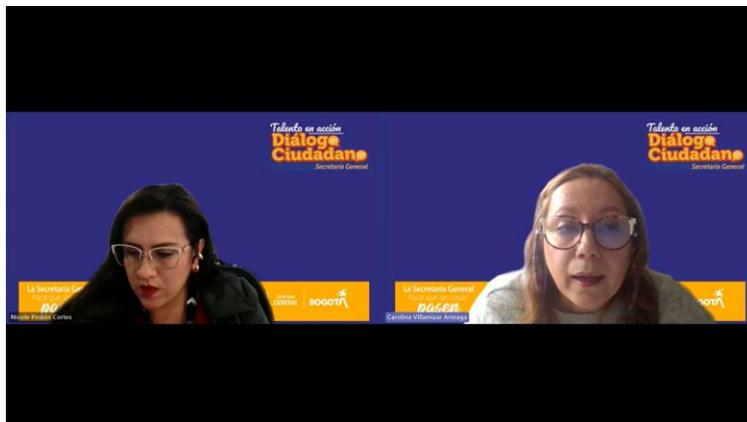
Chat de Microsoft Teams: Diana Cecilia Cuy Rodríguez  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: ¿en la estrategia de ética hacen parte todos? (funcionarios y contratistas)**

**Responde Carolina Villamizar Arteaga:**

Sí, en efecto. La Estrategia de Ética e Integridad, así como la divulgación de los valores institucionales, está dirigida a todas las personas que hacen parte de la Secretaría General, tanto funcionarios como contratistas.

Las actividades contempladas en esta estrategia promueven la participación activa de todos y todas, e incluyen, entre otras acciones, el diligenciamiento del aplicativo de Integridad Pública del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual es de obligatorio cumplimiento.



Chat de Microsoft Teams: Anónimo  
(Pregunta respondida durante el diálogo ciudadano)

**Pregunta: Preguntan en la Red CADE unos tensiómetros que se han reportado para reparar o para cambiar ¿Esto está programado? ¿Para qué vigencia o para qué momento se puede realizar esta revisión de sustitución?**

**Responde Carolina Villamizar Arteaga:**

Hemos recibido solicitudes específicas relacionadas con equipos destinados a la atención de emergencias, como los tensiómetros. En estos casos, hemos informado a los responsables que actualmente contamos con un proceso contractual en curso, el cual contempla la adquisición de elementos tanto de protección personal como de seguridad.

Mientras se adelanta dicho proceso, estamos evaluando los tensiómetros reportados como dañados para determinar si pueden ser reparados —por ejemplo, si se trata únicamente del cambio de baterías— o si requieren sustitución definitiva.

Adicionalmente, se está realizando una revisión en sedes como la del Palacio Liévano para identificar botiquines que cuenten con más de un tensiómetro o que estén ubicados cerca de otras áreas, con el fin de redistribuir temporalmente estos equipos y garantizar la atención mientras se concreta la adquisición mediante el proceso contractual.

**II. Preguntas respondidas posteriormente al diálogo con la ciudadanía**



Chat de YouTube: Anónimo  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

**Pregunta: Buenos días**

<p><b>Por favor me pueden informar ¿en qué va la administración con el cumplimiento del Acuerdo Laboral 2024-2025 con relación a los límites salariales, optimización de la escala laboral y formalización del empleo público?</b></p>
<p>Chat de YouTube: Anonymous (Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)</p>
<p><b>Pregunta: Buenos días</b> <b>Por favor me pueden informar ¿en qué va la administración con el cumplimiento del Acuerdo Laboral 2024-2025 con relación a los límites salariales, optimización de la escala laboral y formalización del empleo público?</b></p>
<p>Chat de YouTube: Anonymous User (Guest) (Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)</p>
<p><b>Pregunta: Buenos días</b> <b>Por favor me pueden informar ¿en qué va la administración con el cumplimiento del Acuerdo Laboral 2024-2025 con relación a los límites salariales, optimización de la escala laboral y formalización del empleo público?</b></p>

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

De manera trimestral la Secretaria General se reúne con los representantes de las organizaciones sindicales para realizar la revisión de cada uno de los 90 puntos que integran el Acuerdo Laboral de la vigencia 2024-2025.

Respecto a la pregunta, se aclara que ninguno de los puntos del acuerdo contempla temas asociados a límites salariales u optimización de la escala laboral de la Secretaría General. Por otro lado, respecto a la formalización del empleo público, se precisan las actividades adelantadas a la fecha:

1. Se suscriben 7 contratos con el objetivo de apoyar el levantamiento de cargas de trabajo, análisis de información, así como, los documentos técnicos necesarios en el marco de la modernización de la Secretaría General.
2. Se realizaron 28 reuniones en el mes de marzo y 17 en el mes de abril para el levantamiento de cargas laborales con la Subsecretaria Distrital de Fortalecimiento Institucional.

<p>Chat de YouTube: María de los Ángeles Prada Pérez (Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)</p>
<p><b>Pregunta: Quisiera saber si se implementará el beneficio de acompañamiento a citas médicas al esposo. Gracias</b></p>

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

En la valera emocional no está específico el acompañamiento a citas médicas de cónyuge, por lo que este tipo de permisos se enmarcan dentro de los permisos remunerados cuando media justa causa. Será el jefe inmediato del servidor (a) el (la) encargado(a) de autorizar o negar según las necesidades del servicio y conforme al principio de razonabilidad. El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe inmediato.

Chat de YouTube: Tatiana Andrea Galindo Cajamarca  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

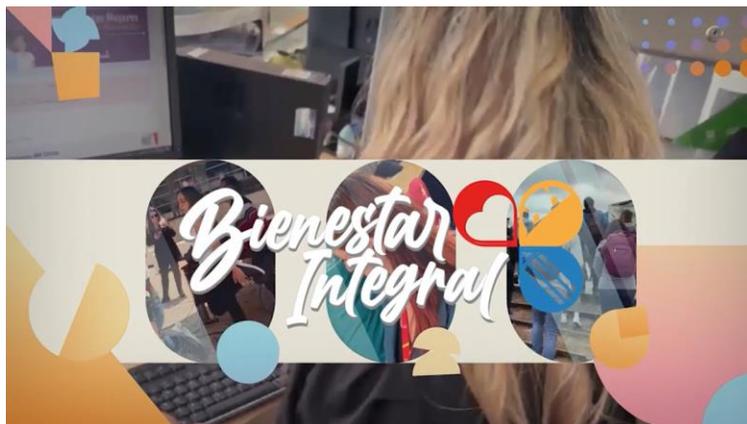
**Pregunta: Buenos días, ¿es posible que las actividades reconozcamos nuestros talentos, se puedan realizar finalizando la jornada laboral o los sábados?**

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

En el marco de la vigencia 2025 las actividades reconozcamos nuestros talentos, son las escuelas que ya venimos desarrollando, de danzas, de pintura, etc.

El objetivo es que para esta vigencia nosotros tengamos estas escuelas en el primer semestre y en el segundo semestre también podamos dar apertura a estos cursos. Traemos nuestra actividad, comparte en familia, que, en el marco de esta actividad, el objetivo es que nosotros como servidores compartamos con nuestras familias.

En actividades que están programadas a desarrollarse durante los fines de semana, este año traemos actividades nuevas, como las caminatas ecológicas que ya son conocidas. Este año vamos a incursionar en actividades de ecoturismo, donde el objetivo es que podamos desarrollar otro tipo de actividades.



<p>Chat de YouTube: Eliana Milena Rodriguez Galindo (Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)</p>
<p><b>Pregunta: Buenos días, quisiera saber si realmente va a volver el programa de las dos mil razones de la caja de compensación compensar</b></p>
<p>Chat de YouTube: Carlos Eduardo Gómez Gómez (Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)</p>
<p><b>Pregunta: Buenos días, ¿ya se tiene claro la fecha y las nuevas condiciones del plan con compensar-Dos mil razones?</b></p>

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

En cuanto a la actividad de 2000 razones de compensar, como ustedes lo conocen: Compensar y todas las cajas de compensación deben hacer una solicitud expresa para realizar este tipo de actividades, este tipo de beneficios para todos los servidores que pertenecen al distrito se hace a través de la Superintendencia.

Estamos esperando que la Caja de Compensación de apertura al programa, que conocemos como 2000 razones, nos digan cómo se llamará este año, y los beneficios que traerá de acuerdo con la aprobación que le de la superintendencia.



<p>Chat de YouTube: Angela Maria Noguera Pantoja (Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)</p>
<p><b>Pregunta: Con respecto al cambio de lugar de trabajo estando en la modalidad de teletrabajo, ¿los jefes tienen conocimiento?</b></p>

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

Es importante recalcar que cualquier cambio en el lugar de trabajo en modalidad teletrabajo debe ser informado a la Dirección de Talento Humano para adelantar las acciones a las que haya lugar.

Chat de YouTube: Carmen Lucero Cedeño Roncancio  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

**Pregunta: Buen y Bendecido día. Tengo entendido que los cargos de Auxiliar y Técnico que están asignados a Red CADE No son teletrabajables. Hay tres casos de servidores (me incluyo) que tenemos afectaciones osteomusculares y los síntomas se han agudizado, entre otras circunstancias, debido a que los puestos de trabajo que tenemos no son ergonómicos. Pregunta: Existe la posibilidad de que se pueda hacer un traslado horizontal (no sé si así se dice), es decir misma denominación, grado y código pero con otras funciones que sí permitan el teletrabajo?**

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

La solicitud de traslado debe ser remitida mediante SIGA con los argumentos y soportes que sustenten la solicitud, la Dirección de Talento Humano realizará las validaciones a las que haya lugar y determinará las acciones a seguir.



Chat de YouTube: Alejandro Pinzón Bohórquez  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

**Pregunta: Si estoy en un encargo, puedo aplicar a otro encargo de menor grado pero superior a mi cargo titular sin renunciar previamente al encargo actual?**

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

La guía para provisión de empleos mediante encargos actual establece la manifestación de interés por parte del servidor sobre los empleos en los que desea aplicar por encargo.

La Dirección de Talento Humano determinará el cumplimiento de los requisitos para acceder al encargo.

Chat de YouTube: Diana Milena Rivas Garcia  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

**Pregunta: Para los puntos de la Red Cade que hemos reportado tensiómetros descalibrados o dañados, por favor informar cuando los van a cambiar?**

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

Como respuesta a las solicitudes que se han realizado puntualmente sobre estos equipos, se ha informado que tenemos un contrato para la verificación de estos elementos. La idea es que se evalúen si los tensiómetros son para cambio, reparación o cambio de baterías.

Se está revisando cómo podríamos solucionar mientras se realiza el proceso de contratación del contratista que presta este servicio.



Chat de YouTube: Angela Maria Noguera Pantoja  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

**Pregunta: Están contemplados los riesgos que pueden presentarse, cuando existe una misión en un lugar diferente al de la Alcaldía Mayor, me gustaría que se divulgaran las categorías de riesgo y los valores que otorga la ARL, ante una eventual situación.**

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

La ARL Positiva realiza la asignación del nivel de riesgo de acuerdo con los riesgos asociados a cada actividad y las funciones a realizar, los riesgos de cada persona pueden ser consultados en el enlace: <https://www.positivaenlinea.gov.co/nuevo/>

Chat de YouTube: María de los Ángeles Prada Pérez  
(Pregunta respondida posteriormente al diálogo ciudadano)

**Pregunta: Quisiera saber si se implementará el beneficio de acompañamiento a citas médicas al esposo. Gracias**

**Responde Equipo de la Dirección de Talento Humano:**

En la valera emocional no está específico el acompañamiento a citas médicas de cónyuge, por lo que este tipo de permisos se enmarcan dentro de los permisos remunerados cuando media justa causa. Será el jefe inmediato del servidor (a) el (la) encargado(a) de autorizar o negar según las necesidades del servicio y conforme al principio de razonabilidad.

El otorgamiento del permiso estará sujeto a las necesidades del servicio, a juicio del jefe inmediato.

