



Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

RELATORÍA DE REDICIÓN DE CUENTAS - DASCD 2021 -

E-GES-FM-009
Versión. 9.0
Enero de 2020



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
GESTIÓN PÚBLICA

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital





RELATORIA DE RENDICIÓN DE CUENTAS

Bogotá, D.C., Mayo de 2022

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO CIVIL DISTRITAL

CLAUDIA NAYIBE LÓPEZ HERNÁNDEZ
Alcaldesa Mayor - Bogotá D.C

MARGARITA BARRAQUER
Secretaria General - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

NIDIA ROCÍO VARGAS
Directora Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD

SLENDY CONTRERAS AMADO
Subdirectora de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital

INGRID LORENA MEDINA PATARROYO
Jefa de Oficina Control Interno

CAROLINA PULIDO CRUZ
Jefa de Oficina de Control Disciplinario Interno

LUIS FERNANDO MONTERO
Jefe de Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

GINA PAOLA SILVA VASQUEZ
Subdirectora Técnico de Desarrollo Organizacional y Empleo Público

MARÍA TERESA RODRÍGUEZ LEAL
Subdirectora Jurídica

JOSÉ AGUSTÍN HORTÚA MORA
Subdirector de Gestión Distrital de Bienestar, Desarrollo y Desempeño

FABIAN RICARDO ROMERO SUÁREZ
Subdirector de Gestión Corporativa

*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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.*

Carrera 30 No 25 – 90,
Piso 9 Costado Oriental.
Tel: (57) 60 1 3680038
Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
CIVIL DISTRITAL



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO	4
3. CONTEXTO	4
4. RESULTADOS DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS	5
4.1. Eventos Previos a la Audiencia Pública	5
4.1.1. <i>Divulgación video institucional a través de la página web y diversos medios virtuales Un Zoom a la Rendición de Cuentas.</i>	5
4.1.2. <i>Creación de foro ¿Qué temas estratégicos te gustaría que se trataran en la próxima Audiencia de Rendición de Cuentas del DASCD-2021?</i>	6
4.1.3. <i>Publicación del informe de la gestión del DASCD 2021 a disposición de la Ciudadanía, previo a la audiencia pública.</i>	7
4.1.4. <i>Convocatoria a la audiencia pública</i>	8
4.2. Desarrollo de la Audiencia Pública	10
4.2.1. <i>Rendición de cuentas 17 de diciembre del 2021 (corte 30 de septiembre 2021)</i> ..	10
4.2.2. <i>Rendición de cuentas del 10 de marzo del 2022 (corte 31 de diciembre 2021)</i>	23
4.3. Reconocimientos	35
4.4. Respuestas a las preguntas realizadas en el Facebook Live	35
4.4.1. <i>Rendición de cuentas 17 de diciembre del 2021 (corte 30 de septiembre 2021)</i> ..	35
4.4.2. <i>Rendición de cuentas del 10 de marzo del 2022 (corte 31 de diciembre 2021)</i>	43
4.5. Resultados encuesta de percepción	48

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

**Relatoría Audiencia de Rendición de Cuentas del
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD
Fecha: 17 de diciembre de 2021 y 10 de marzo de 2022
Lugar: Facebook live desde las instalaciones de la Entidad**

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD dentro de su compromiso permanente como entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá, responsable de promover y orientar técnicamente el fortalecimiento de la Gestión Integral del Talento Humano para que responda a las necesidades de la ciudadanía, presenta su estrategia de rendición de cuentas para la vigencia 2021, que busca crear espacios que permitan a sus grupos de valor e interés y la ciudadanía en general, relacionarse con la gestión institucional y misional de la entidad y fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones. Actualmente, el concepto de Rendición de Cuentas se ha constituido en un mecanismo fundamental para que los ciudadanos conozcan la gestión y los resultados de los compromisos, planes y programas desarrollados no solo de la vigencia inmediatamente anterior, sino que, gracias al uso de las tecnologías de la información, es una herramienta de interacción permanente para monitorear el manejo de los recursos asignados para el cumplimiento de la misión de las entidades.

Por lo anterior, el DASCD dentro del Plan de Acción Institucional de la vigencia y en particular en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para 2021, refleja los compromisos de la entidad en materia de rendición de cuentas, a partir de las directrices establecidas en el Manual Único de Rendición de Cuentas con enfoque basado en Derechos Humanos y Paz del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG cuyo propósito es brindar espacios de interacción y participación a los usuarios y a la ciudadanía en general.

2. OBJETIVO

Presentar el informe de la Gestión adelantada por el DASCD, de acuerdo con sus funciones y misionalidad como entidad rectora y articuladora del servicio civil en Bogotá.

3. CONTEXTO

El año 2021 continuó siendo un año atípico debido a la presencia de la pandemia causada por el COVID-19, por lo cual se mantuvieron las medidas de bioseguridad con el fin de prevenir el

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

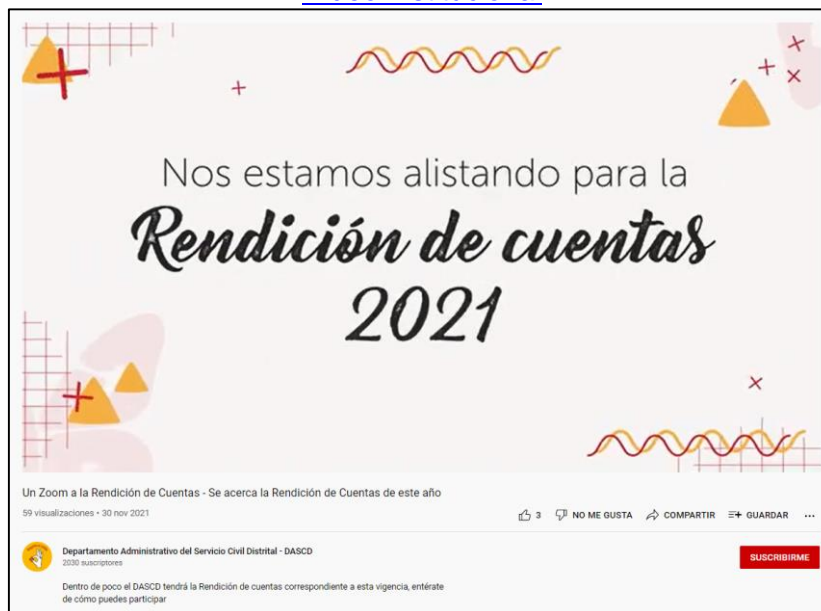
contagio. Bajo este contexto, la entidad acogiendo a las medidas impartidas adoptó los mecanismos pertinentes para que la ciudadanía y los servidores de la entidad pudieran continuar con la gestión de los servicios de la entidad de manera segura, implementándose mecanismos de gestión virtuales que permitieron cumplirle a Bogotá en el desarrollo de sus funciones y desarrollando la audiencia en las instalaciones del Departamento.

4. RESULTADOS DE LA RENDICIÓN DE CUENTAS

4.1. Eventos Previos a la Audiencia Pública

4.1.1. Divulgación video institucional a través de la página web y diversos medios virtuales Un Zoom a la Rendición de Cuentas

Vídeo Institucional



Pulsa [Aquí](#) para mayor información sobre la rendición de cuentas en la entidad.

La divulgación se realizó con el ánimo que nuestros grupos de valor y la ciudadanía en general, conociera la importancia de su participación en la Rendición de Cuentas como garantía de sus derechos en el marco de la gestión de la Entidad.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

4.1.2. Creación de foro ¿Qué temas estratégicos te gustaría que se trataran en la próxima Audiencia de Rendición de Cuentas del DASCD-2021?

Se puso a disposición de los grupos de valor, grupos de interés, organizaciones sociales y ciudadanía en general, el foro sobre los temas estratégicos a desarrollar en la Audiencia Pública, lo cual se realizó a través de la sede electrónica de la entidad y las redes sociales.



En el foro se recibieron preguntas que posteriormente fueron respondidas durante audiencia pública.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

4.1.3. Publicación del informe de la gestión del DASCD 2021 a disposición de la Ciudadanía, previo a la audiencia pública.

Como insumo principal para los grupos de valor, grupos de interés, organizaciones sociales y ciudadanía en general, se publicó en la sede electrónica de la entidad y las redes sociales el informe de gestión de la vigencia 2021 para ser consultado y conocer opiniones al respecto.



Para más información sobre el informe de gestión con corte a septiembre del 2021 pulsa [Aquí](#)

Para más información sobre el informe de gestión con corte a diciembre del 2021 pulsa [Aquí](#)

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Igualmente, ingresado al enlace www.serviciocivil.gov.co/transparencia/rendicion_de_cuentas de la sede electrónica de la entidad, se podrá consultar los informes de la gestión realizada por el DASCD en la vigencia 2021:

2022			
Informe de Rendición de Cuentas DASCD	Rendición de Cuentas	Informe de Gestión DASCD - Corte DIC 31 2021	Ir a documento
2021			
Informe de Gestión / Corte septiembre de 2021	Rendición de Cuentas		Ir a documento

4.1.4. Convocatoria a la audiencia pública

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital convocó a sus grupos de valor, grupos de interés, organizaciones sociales y ciudadanía en general, a participar en la Audiencia Pública a través de la publicación permanente a través de la página web de la entidad y redes sociales.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 1/12/2021

Durante la vigencia de este 2021 desde el #DASCD trabajamos de manera incansable por generar estrategias y espacios, en pro de todo el talento humano y el distrito capital. Conoce nuestro informe de gestión aquí <https://cutt.ly/WYrxZDe> ¡Queremos conocer tu opinión!

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 14/12/2021

Esta es una gran semana para el #ServicioCivil porque este viernes 17 de Diciembre el #DASCDrindaCuentas a partir de las 8 am. Te invitamos a que te agendes desde ya y participes en nuestro Facebook live enviándonos tus dudas e inquietudes. ¡Únete!

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 9 de marzo

Estamos a 1 día de nuestra rendición de cuentas, tu participación es muy importante.

CONÉCTATE MAÑANA 7:30 a.m

En nuestro facebook live en el siguiente link <https://m.facebook.com/ServicioCivilDistrital/>

#UnServicioCivilQueTrabajaPorLaCiudad
 #BogotaEstaMejorando
 #DejamosHuellaConAcciones
 #RendiciónDeCuentasDASCD2021

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 9 de marzo

RENDICIÓN DE CUENTAS DASCD 7:30 a.m

Hemos cumplido muchos retos que serán mayores en el futuro por eso te esperamos mañana para que interactúen con nosotros en nuestra audiencia pública.

En nuestro facebook live en el siguiente link <https://m.facebook.com/ServicioCivilDistrital/>

#UnServicioCivilQueTrabajaPorLaCiudad
 #BogotaEstaMejorando
 #DejamosHuellaConAcciones
 #RendiciónDeCuentasDASCD2021

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

4.2. Desarrollo de la Audiencia Pública

4.2.1. Rendición de cuentas 17 de diciembre del 2021 (corte 30 de septiembre 2021)

La Directora del DASCD, Nidia Vargas, dio inicio a la Rendición de Cuentas, mencionado que el proceso de rendición de cuentas importante, ya que es la oportunidad donde se le cuenta a las ciudadanas y a los ciudadanos y a todos los grupos de interés qué se ha hecho con los recursos que se han entregado del distrito, como también lo que ha hecho el grupo de talento humano con todos los recursos dispuestos para la misionalidad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Y a partir de esto, la ciudadanía evalúe, controle y participe de manera incidente sobre lo que se hizo.



El DASCD tiene una apuesta muy importante sobre la transparencia, sobre Gobierno abierto, en el entendido que se maneja información sensible de las instituciones públicas del distrito, como el tema de Empleo Público y todo el tema de la contratación de profesionales por contratos de prestación de Servicios y de apoyo a la gestión.

La rendición de cuenta se desarrolló a partir del contexto de los temas más relevantes y los logros alcanzados, y se recopilieron las preguntas que se respondieron al final de la audiencia, y que se pueden consultar en Respuestas a las preguntas realizadas en el Facebook Live.

Se comenzó con una exposición de los logros alcanzados durante el 2021, con corte al 30 de septiembre y distribuido en 9 temas, que fueron resultado de la consulta realizada a la ciudadanía frente a los temas de su interés a través del foro abierto en la sede electrónica de la

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

entidad y a través de la difusión de las redes sociales, lo que permitió una participación de más de 300 personas:

Tabla de contenido		Tabla de contenido	
01	Gestión Institucional Bogotá esta mejorando con Talento Humano comprometido	06	Capacitación Con Servidores Públicos a la vanguardia
02	PPGITH Con Talento Humano comprometido y diligente	07	Mérito Con más empleo meritocrático
03	Bienestar Con Servidores Públicos felices	08	Control interno Validando el cumplimiento de las metas
04	Transparencia y SIDEAP Con gestión del talento humano transparente	09	Acuerdos sindicales Cumpliendo los compromisos pactados
05	Apuesta a la reactivación Con más oportunidades de empleo		

TEMA 01 GESTIÓN INSTITUCIONAL

Fabián Ricardo Romero Suarez, subdirector de gestión corporativa, a la pregunta: De la planta de personal del DASCD ¿En qué modalidades de vinculación se encuentran los funcionarios? Respondió que a la fecha se cuenta con diferentes modalidades: una persona en periodo de prueba, 11 funcionarios en libre nombramiento y remoción, 18 funcionarios en provisionalidad, y 29 en carrera administrativa.



A la pregunta ¿Cuántas mujeres contratistas tienen el DASCD? en este momento se tienen contratadas a 29 mujeres. Es importante resaltar que en total, entre los funcionarios y contratistas hay 64 hombres y 63 mujeres.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Es importante informar que se realizó un rediseño institucional donde especializamos algunas áreas de la entidad. Esto nos permite ser más eficiente.

Para finalizar, este año se han atendido 19210 PQRS en el sistema de gestión de peticiones, quejas y reclamos, de las cuales el 57% se recibieron a través de las mesas de servicios de tecnologías de la información, y el 43% a través de nuestro gestor documental CORDIS.



La subdirectora de jurídica, a la pregunta: ¿cuántos contratos suscribió el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en el 2021 y por cuánto dinero? Respondió que en el marco del proceso de gestión contractual, se suscribió 97 contratos por valor cercano a los 5.907 millones de pesos. Entre las prestaciones de servicios suscritas con personas naturales, el 42.6% fueron suscritos con mujeres.



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

TEMA 02 PPGITH

La política pública de gestión integral del talento humano fue aprobada por el CONPES Distrital 07 de 2019, que fortalece la transparencia, la administración y la reputación gubernamental y además incentiva la excelencia, la productividad y la vocación de los empleados distrito. Y garantiza el trabajo decente y digno que protege los derechos fundamentales y la gestión de la diversidad. Bogotá está mejorando a través de los 39 productos que hacen parte de esta, que reflejan acciones como el programa de reclutamiento de talentos, el Banco de hojas de vida, el programa de teletrabajo, el Banco Distrital de buenas prácticas, el programa de fondos educativos, el aula del saber distrital, y el programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros.



Esta estrategia resultó de un ejercicio de CO creación y que se orienta en el cumplimiento de los objetivos con acciones concretas.

La Directora a la pregunta ¿cumplimos con los objetivos de la política pública este año? Respondió que se ha venido avanzando en la implementación de la política pública de gestión integral del talento humano distrital mediante la administración digital como un factor estratégico para generar valor público y así contribuir a al desarrollo de la ciudad creando confianza y legitimidad en el accionar de nuestra institución distrital de todas las instituciones distritales. Para la política pública se construyeron 39 productos y se cuenta con 11 entidades distritales comprometidas a ejecutarlos.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.



También es importante mencionar que se ha generado un tema de reclutamiento de talentos o selección de talentos para provisión de empleos que no van por concurso por la Comisión Nacional del servicio Civil, sino que se hace para proveer empleos temporales porque hay una apuesta por el mérito en el distrito desde hace varios años.

Con relación a la plataforma talento no palanca se han vinculado en las diferentes entidades más de 4.700 contratistas de prestación de servicios, y en lo corrido de los dos años han sido más de 10000 contratistas que han sido vinculados.

TEMA 03 BIENESTAR

Durante la pandemia buscamos cómo cuidar a los servidores públicos, cómo cuidar la salud física, emocional, mental de nuestros servidores públicos.



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Se contó con 20 líneas de intervención en bienestar, una de ellas fue el programa de apoyo emocional, en el cual se beneficiaron o participaron más de 3800 servidores y servidoras públicas, y se tuvo el asesoramiento de psicólogos expertos, en acompañamiento psico-emocional.



También se tuvo el programa para la construcción de ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, el cual buscó educar, sensibilizar y formar a las personas de las entidades en conocer y aceptar la diversidad y celebrar la diversidad que hay. Se realizaron cuatro seminarios de profundización, más de 20 talleres de sensibilización a los servidores públicos. En total participaron en este programa durante el 2021 20 entidades.



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Se celebró la gala de reconocimiento, en la cual participaron más de 781 personas en 7 categorías de red. Tuvo una transmisión virtual y también una parte presencial en el teatro Jorge Eliécer Gaitán.



Finalmente, dentro del programa Distrital de alianzas, que hace parte también del plan de acción de nuestra política pública integral del talento humano, se beneficiaron más de 13326 personas con los descuentos y los beneficios otorgados a través del programa de alianzas.



TEMA 04 SIDEAP Y TRANSPARENCIA

Las entidades han preguntado para filtrar por perfil en el Banco de vida de talento, no palanca, frente a esto, ya se desarrolló una opción, que dentro de ciudad, dentro del reporte de talento,

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

no palanca, se puedan realizar filtros por perfil y eso les va a facilitar las búsquedas de las personas que necesitan.



El sistema de información del empleo público y la administración pública se ha fortalecido a través del desarrollo de nuevos módulos y nuevas funcionalidades que le permiten a las entidades y a los ciudadanos tener más acceso sobre las cifras de empleo público, por ello, durante esta vigencia se han adelantado nuevos módulos, entre ellos, el módulo de movilidad laboral que se ha diseñado con el fin de que los funcionarios y servidores públicos del distrito puedan movilizarse y cambiar de entidad de forma horizontal.



TEMA 05 APUESTAS A LA REACTIVACIÓN

El talento humano es fundamental para una reactivación exitosa y Bogotá está mejorando con oportunidades laborales para el mejor talento humano, y en el DASCD, la reactivación laboral

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

es uno de los focos de mejora constante, es así que se han traído funcionalidades que enriquezcan la experiencia del usuario en el aplicativo Talento, no palanca, y permitan que los inscritos conozcan y sigan su proceso.



Esta plataforma es un producto de relevancia estratégica en el marco de un Gobierno abierto, incluyente y democrático, que privilegia el trabajo duro, la academia y la experiencia laboral, promoviendo oportunidades de vinculación laboral con la administración pública distrital, mediante la modalidad de prestación de servicios.

Desde el Distrito Capital se ha apostado a una reactivación por Bogotá desde todas nuestras entidades y organismos distritales, la creación de empleo en el sector público lleva unos pasos adicionales a lo que podría pensarse en el sector privado, por lo cual se necesita una decisión de la entidad, unos estudios técnicos por parte de la entidad, una viabilidad por parte del servicio civil y una viabilidad por parte de la Secretaría de Hacienda.

Desde el servicio civil se apoya transversalmente mediante la asesoría a todas las entidades y a todos los organismos que quieran realizar un rediseño en sus organizaciones y que quieran crear empleos para fomentar esta reactiva.

Además de apostarle a esa reactivación, el plan distrital de desarrollo en el artículo 61 establece una función y es la creación de empleos, con una meta de crear 2000 empleos en el cuatrienio. Frete a lo cual, llevamos hasta ahora un año y 6 meses aproximadamente y a la fecha tenemos 1718 empleos creados.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.



No solamente se revisa la creación de un número de empleos, sino que vamos a solucionar con ese número de empleos, a qué le queremos apostar y a mejorar mediante la calidad del servicio de nuestras instituciones hacia la sociedad. El trabajo que se ha realizado durante este año, se le ha apostado realmente a que esa creación de empleos sea efectiva y le ayude y le aporte a nuestra ciudad, sobre todo en esta época en la que se está recuperando de la pandemia.

TEMA 06 CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta que las dinámicas propias de la sociedad y las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones obligan a los servidores y servidoras a actualizarse continuamente para permanecer vigentes en el mundo laboral, reforzar los conocimientos y adquirir nuevas herramientas para prestar un mejor servicio a la ciudad. El DASCD puso a disposición de las entidades distritales el aula distrital del saber, una estrategia de formación que busca mejorar la calidad de la capacitación transversal y optimizar los recursos públicos, donde a la fecha se cuenta con 78 cursos organizados en varias líneas.



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Carrera 30 No 25 – 90,
 Piso 9 Costado Oriental.
 Tel: (57) 60 1 3680038
 Código Postal: 111311
www.serviciocivil.gov.co



SC-CER431153



CO-SC-CER431153



ALCALDÍA MAYOR
 DE BOGOTÁ D.C.

DEPARTAMENTO
 ADMINISTRATIVO DEL SERVICIO
 CIVIL DISTRICTAL



Se está avanzando en un programa de formación en competencias digitales que hace parte de nuestra política pública, en este programa de formación y competencias digitales estamos impartiendo formación sincrónica, es decir, con docentes, con instructores expertos en vivo y en directo que acompañan a los estudiantes durante todo su proceso de formación en cursos en diseño de bases SQL, visualización de datos Power Bi, programación en Python.



Este año se logró impactar 541 servidores públicos que participaron y cursaron, y aprobaron los cursos de formación y competencias digitales. Adicionalmente, esta es una plataforma que lanzamos este año en el 2021, donde se pueden encontrar más de 78 cursos, de los cuales 41 son virtuales y 38 son presenciales o sincrónicos.

TEMA 07 MÉRITO

Bogotá está mejorando con más oportunidades para formar parte de la familia del distrito y encontrar un empleo formal y digno, y desde el departamento administrativo del Servicio civil distrital contribuimos a los resultados de dichas vinculaciones. Se apoyó de cerca el concurso de mérito distrito 4, generando 2020 empleos directos. Junto con esto, se desarrolló en SIDEAP el nuevo módulo de selección de talentos, aplicativo que permite que todas las entidades y organismos del distrito puedan realizar de forma rápida y sencilla sus convocatorias.

Otro de los servicios es el SEVCOM, en donde se evalúa a los nuevos gerentes y los más aptos sean quienes ocupen estas posiciones.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En SIDEAP salió un nuevo módulo sobre la declaración de conflictos de interés, la cual es una situación en la que se puede ver en curso cualquier servidor público o cualquier contratista, es decir, cualquier persona colaborador del Estado. Y tiene que ver con que todos tenemos situaciones personales que en determinado momento pueden interferir con lo que realizamos en el servicio público, con nuestras obligaciones y somos contratistas o con nuestras funciones.

Siendo servidores desde el servicio civil en apoyo a las políticas de transparencia y de integridad y también como parte del desarrollo de nuestra política pública integral de gestión del talento humano, le apostamos a tener una administración y unos servidores íntegros.



The infographic features the SENDA logo and a man working on a laptop. It highlights the 'Reto SENDA de la Integridad' with the slogan 'TRANSPARENCIA QUE DEJA HUELLA'. It states that 8,043 servers, contractors, and contractors have declared their interests in the SIDEAP application. It also lists the number of declarations: 20,630 for contractors, 13,772 for public servers, and 14,687 for teachers. The website www.serviciocivil.gov.co is mentioned, along with the 'RENDICIÓN DE CUENTAS 2021' logo and the slogan 'Bogotá está mejorando con un Servicio Civil comprometido y diligente'.

TEMA 08 CONTROL INTERNO

En este 2021 se continúa consolidando el sistema de control interno, desarrollando el plan anual de auditorías y logrando así identificar las oportunidades de mejora en los procesos. Por otra parte, la Contraloría de Bogotá realizó el aval de la gestión y el manejo de los recursos vigencia fiscal 2020 en el departamento, así es como se cumple y se sigue ejecutando el plan de mejoramiento ya que se está escribiendo un nuevo capítulo en la historia del servicio público.

El departamento en la vigencia 2020, la auditoría de la Contraloría culminó en noviembre, y para 2021 se realizó entre enero y marzo del 2021, por esa razón, en la vigencia 2021 tuvimos dos planes de mejoramiento con la Contraloría.

En la vigencia 2020 se tuvieron 10 hallazgos con 17 acciones, y la Contraloría solo pudo verificar dos acciones del mismo. Y para la vigencia 2021 fueron 9 hallazgos sobre los cuales se generó un plan de mejoramiento con 16 acciones.

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 el repositorio de documentos SIG del DASC.



El órgano de Control feneció la cuenta tanto en la vigencia 2020 como en las vigencia 2021 y los hallazgos fueron únicamente administrativos, no se generaron otro tipo de hallazgos. Del plan de mejoramiento de la vigencia 2020 se culminó, quedando pendiente únicamente presentar al órgano de control las evidencias de ese cumplimiento. Y de la vigencia 2021, quedan abiertas únicamente cuatro acciones, las cuales culminan enero del 2021.

TEMA 09 ACUERDOS SINDICALES

Bogotá está mejorando mediante diálogos sociales con organizaciones sindicales. Estos acuerdos son fundamentales para la creación y vigilancia de mejores condiciones de trabajo, bienestar distrital, ambientes laborales sanos y, en general, todas las acciones que reafirmen que trabajar para Bogotá es un privilegio. Desde el departamento administrativo del servicio civil distrital se entiende que es de suma importancia establecer dichos convenios colectivos entre servidores y servidoras y la administración distrital para regular las condiciones y garantizar la protección laboral.

Las organizaciones sindicales contribuyen al bienestar de los servidores públicos. Ya que son las más interesadas en mejorar la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos. Es así que cada año, en cada una de las 52 entidades distritales, las organizaciones sindicales presentan pliegos para negociar con la administración aquellas condiciones de bienestar, de capacitación, entre otros, y que beneficien a los servidores públicos y a nivel distrital.

En los últimos años ha habido unas reivindicaciones muy importantes para los servidores públicos, empezando por el incremento salarial, el cual se pacta en el marco del acuerdo laboral. También la negociación sindical para financiar los fondos educativos que hay en el distrito. A nivel distrital hay dos fondos, está el fondo FRADEC, que es el fondo para otorgar créditos educativos condonables del 100% para servidores públicos y está al fondo FEDHE para hijos de servidores públicos.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

4.2.2. Rendición de cuentas del 10 de marzo del 2022 (corte 31 de diciembre 2021)

La Directora del DASCD, Nidia Vargas, dio inicio a la Rendición de Cuentas, mencionado lo importante de rendirle cuentas a la ciudadanía y dar a conocer la gestión de la entidad en la vigencia 2021, mostrando todo el esfuerzo que se hizo mediante el trabajo arduo del DASCD, lo cual permitió tener grandes logros que serán conocidos en el desarrollo de la audiencia. Es así que la rendición de cuentas tendrá el siguiente contenido:



TEMA 01 GENERACIÓN DE OPORTUNIDADES

El tema de oportunidades en la ciudad, en el país y en el mundo se vuelve crítico cuando el aceleramiento económico bajó, se ralentizó a nivel mundial por cuenta de la pandemia. A nivel de desempleo se tuvo un incremento del desempleo muy alto, a nivel superiores del 20% y cerramos el año pasado con el 13,9%. En esta rendición de cuentas se va a hacer énfasis en datos con enfoque, en atención a que se está conmemorando el día en que se hace referencia a las reivindicaciones que se han producido a nivel internacional sobre los derechos de las mujeres. Del 100% de las personas que tuvieron negocios, que son independientes, el 52% tuvieron que cerrar sus negocios, entonces generar oportunidades, en modo pandemia era fue muy importante.

En el distrito se avanzaron en varias líneas: 1. La convocatoria de Distrito IV; 2. La estrategia que tenemos en la política pública de gestión integral del talento humano que se llama reclutamiento de talentos o selección de talentos, sobre la cual se realizaron varias convocatorias; y 3. Talento, no palabra.

Sobre **convocatoria Distrito IV**, el distrito ha convocado en los últimos años más de 7.000 empleos para que todos los ciudadanos en igualdad de oportunidades concursen y accedan a un empleo público en igualdad de oportunidades con el resto de los ciudadanos, lo cual es un derecho ciudadano, es un derecho político.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.



En la convocatoria de Distrito IV que se desarrolló durante el 2021 se convocaron 2020 vacantes y por primera vez en el distrito, se sacó 424 vacantes en concurso de ascenso, donde las personas que ya estaban vinculadas al distritos con derechos de carrera tuvieron la oportunidad de presentarse a un cargo de superior jerarquía, con una mejor remuneración y compitiendo con sus pares, es decir, con personas que ya tenían también derechos de carrera.

En este concurso de ascenso se escribieron 1332 mujeres que tenían derechos de carrera, y el 60% conformaron las listas de elegibles. A la fecha ya se han posesionado 222 personas de acuerdo con los reportes de SIDEAP, donde el 61% son mujeres.

En el concurso abierto que fueron 1596 vacantes, el 57% de inscritos y de personas que quedaron en listas de elegibles, son mujeres. Y las 32 entidades del distrito que participaron están realizando sus posesiones de acuerdo a cómo se va moviendo la lista de elegibles. A continuación de reconocer a las personas que se posesionaron en el DASCD:



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

La **selección de talentos**, es una línea de trabajo del servicio civil que implica oportunidades para la ciudad y para los ciudadanos y ciudadanas, y es un producto de la política pública de gestión integral del talento humano. Con esta iniciativa lo que se pretende es que, en esos casos y esos empleos que no se ofertan y que no se tienen que ofertar a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se realicé unas convocatorias públicas, gratuitas, abiertas ofertándolas a los ciudadanos donde también se privilegia el mérito, y donde se pueden ofertar empleos temporales, para provisionales, para cargos de libre nombramiento y remoción, generando opciones para los ciudadanos en igualdad de condiciones.



Este programa de la política pública de gestión integral del talento humano, es uno de los programas que se lideran desde el DASCD es mediante el cual, se sigue generando oportunidades a la ciudadanía, mostrando que el acceso al servicio público en el distrito se puede dar por el mérito y así, por las capacidades que cada persona tenga.

El programa consiste en que se hacen las convocatorias abiertas al público, por ejemplo, el año pasado se tuvieron 3 convocatorias: dos de la Secretaría de Gobierno, la primera de ellas eran 239 empleos donde se tuvo 17465 ciudadanos inscritos, casi 39 personas por empleo. La segunda, tuvo 367 inscritos para nueve empleos, donde el 100% de personas que se posesionaron fueron mujeres. La tercera fue con la Secretaría General, donde se ofertaron 47 empleos y se inscribieron 863 personas. En este concurso,

En **talento, no palanca**, es una generación de oportunidades diferente, que no son empleos si no que son oportunidades de contratación de prestación de servicios con el Distrito. TnP es uno de los productos de la política pública de gestión integral del talento humano y nace en el seno de la discusión permanente sobre la forma en que vienen vinculándose las personas a las organizaciones públicas, y cómo la tendencia de vinculación en el Distrito Capital, por ejemplo, la contratación por prestación de servicios ha sido protagonista durante la última década en

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

términos del número de personas que están vinculadas a entidades y organismos distritales, y que, con el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, contribuyen de manera significativa el cumplimiento de las metas de la ciudad.



Se estableció que es fundamental avanzar en la democratización de las oportunidades de vinculación contractual y así resignificar el valor del talento. Es así que el Banco de hojas de vida de Bogotá. Talento, no palanca es una apuesta por democratizar el acceso a estas oportunidades de vinculación y darle un valor a la hoja de vida, por hacer que las personas no necesiten acudir a ningún tipo de palanca, padrino político o de otro tipo de condición para acceder a una oportunidad contractual con nuestras organizaciones.

En el 2021, la ciudadanía sigue creyendo en la estrategia, tuvimos casi 70000 inscritos nuevos de hojas de vida. Y así que las entidades del distrito vincularan por este medio por lo menos 5009 personas, y demostrar que cuando se trata de procesos meritocráticos o abiertos, a las mujeres tiene buenos resultados, donde 3071 son mujeres, correspondiente al 61%. De igual manera, el 25% son jóvenes entre 18 y 29 años, y el 7% son personas mayores de 50 años.

Talento, no palanca es una realidad, se cuenta con un **Tablero de Control** en la página web a través de cual los ciudadanos pueden monitorear completamente a través de nuestro sistema de analítica de datos cómo se están cumpliendo las metas de talento, no palanca.

TEMA 02 FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES INSTITUCIONALES Y DE LAS PERSONAS

Parte del accionar del DASCD está orientado a ayudar a fortalecer nuestras instituciones Distritales, lo cual es parte de misional ayudar a fortalecer las estructuras, las plantas, los

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

manuales de funciones, que es fundamental para que se tenga los modelos de gestión adecuados para atender los bienes y servicios que requieren los ciudadanos.



Para conocer cómo se ha mejorado y cómo se intervino en el fortalecimiento de las capacidades de las personas, se aborda desde los temas del bienestar, capacitación y desempeño.

En el tema de fortalecimiento de las capacidades institucionales, Bogotá cuenta con un régimen salarial especial para los empleados públicos, con la modificación del Estatuto de Bogotá 1421 a través de la Ley 2116 del 2021 se estableció que los empleados públicos de Bogotá tendrán un régimen salarial especial. En este momento se está trabajando con el Gobierno Nacional un proyecto de decreto que recoge todos los elementos salariales que hoy devengamos los empleados públicos del distrito de todas las entidades del Distrito Capital, para que sea expedido el desarrollo de la Ley 2116, lo cual es una buena noticia para los empleados públicos por la seguridad jurídica. Esto contribuye al fortalecimiento de las capacidades institucionales.

Desde el sector gestión pública se ha venido acompañando a las entidades y organismos distritales en fortalecer sus capacidades institucionales en aspectos que son estratégicos, y relevantes para la ciudad, que también encuentran absoluta consonancia con el Plan Distrital de Desarrollo y la construcción de un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI. Es así que, al realizar el análisis, sobre en dónde se ha venido fortaleciendo capacidades institucionales, se inicia por decir que, hay todo un componente de fortalecimiento de nuestras capacidades para atender a la población porque entre otras razones, se pasó de vivir momentos sin precedentes en la historia reciente de una pandemia que exigía fortalecer las capacidades, por ejemplo, en la atención social.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

ENTIDAD	MODIFICA ESTRUCTURA	MODIFICA PLANTA DE PERSONAL	MODIFICA MANUAL DE FUNCIONES
Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá	X	X	X
Empresa Metro de Bogotá	X	X	X
Secretaría Distrital De Movilidad	X	X	X
Secretaría De Educación Del Distrito - SED	X	X	X
Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	X	X	X
Secretaría Distrital de la Mujer	X	X	X
Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital	X	X	X
Unidad Administrativa Especial de Catastro Distrital - UAECOD	X	X	X
Secretaría Distrital de Integración Social - SDIS	X	X	X
Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología - ATENEA	X	X	X

Bogotá está mejorando con un Servicio Civil comprometido y diligente

En la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se logró consolidar una planta de empleos para la atención de víctimas, con un enfoque muy importante, no solo en la atención de víctimas, sino Bogotá como el epicentro de Paz y Reconciliación, lo cual tiene un mensaje importante, y es la apuesta institucional en torno a la memoria histórica, ya que es necesario que consolidemos este reconocimiento de lo que ha pasado en la historia de este país y que nos ayude a superarlo.

1.762 Total Creados

895 Empleos son Permanentes

34 Suprimidos

686 Empleos son Temporales

1.728 Creación Efectiva

137 Empleos de Trabajador Oficial

10 Empleos son Transitorios
(Creado en cumplimiento de fallo judicial)

ALGUNAS TEMÁTICAS IMPACTADAS CON LA CREACIÓN DE EMPLEOS:

- Garantía de acceso y permanencia en la Educación Inicial – Básica - Media y Superior
- Atención efectiva y con enfoque diferencial para las mujeres, personas con discapacidad, víctimas, cuidadores y cuidadoras
- Mejorar las condiciones de movilidad en Bogotá.
- Contribuir a la consolidación del derecho efectivo de acceso a la justicia a la protección de los derechos y las libertades de la ciudadanía
- Reformas transversales que mejoran las capacidades de gestión de la administración distrital

Bogotá está mejorando con un Servicio Civil comprometido y diligente

Para medir el clima laboral de todas las instituciones y organismos distritales en el que incluyó a las personas con personal a cargo, a los servidores con que no tienen personal a cargo, y a personas vinculadas mediante contratación de prestación de servicios, y así se avaluó a 52 entidades públicas.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.



Hoy el distrito cuenta con una radiografía de cómo está el clima laboral en todas las entidades del distrito, se logró construir la línea base con la aplicación de un instrumento que diligenciaron 37000 personas vinculadas al distrito, con una información valiosa y se cuenta con los resultados de la medición del clima laboral en todas las entidades del distrito. Se tiene el informe a nivel de Distrital, los informes sectoriales, lo cual fue un proceso arduo pero muy necesario y se logró consolidar una herramienta que está totalmente calibrada y con un alto nivel de confiabilidad, con información objetiva y calculada científicamente como fuente de información para la formulación del plan de bienestar, de capacitación, de acciones de salud en el trabajo.

Un dato clave es que cuando el departamento pone a la disposición este instrumento, significa que las entidades pueden optimizar sus recursos. Esto antes era contratado con un consultor que valía varios millones de pesos, y ahora se pone a disposición a cero costos, permitiendo la optimización de los recursos para intervenir el tema del clima, para ser mejores actividades de bienestar y para que utilicemos mucho mejor los recursos y podamos tener unos mejores ambientes laborales.

TEMA 03 TRANSPARENCIA Y GOBIERNO ABIERTO

Cuando hablamos de rendición de cuentas, todo tiene que ver con la transparencia y cuando hablábamos de SIDEAP, se pensaba solo en el empleo, porque esperábamos que de SIDEAP salieran todos los datos de empleo y de contratación para que la ciudad hiciera control social, y hoy es una realidad.

SIDEAP es el sistema de información del empleo y administración pública, y nace por una función asignada normativamente, se consolida por un convenio con la función pública en el entendido que SIDEAP en el Distrito cumple las labores de SIGEP. Es así que se inició con la

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

consolidación de un repositorio de hojas de vida y de bienes y rentas, y progresivamente, se consolidó toda la información de la estructura Orgánica del distrito, las estructuras, las plantas de las entidades públicas y las personas. Y se hace la vinculación de estructura, empleo y personal y se sabe quién es el titular de determinado empleo.

27 Funcionalidades

NUEVAS FUNCIONALIDADES:

- Módulo Movilidad laboral
- Módulo Validación Hoja de vida
- Módulo Selección de Talentos
- Módulo de Certificaciones del reporte de TH
- Módulo Conflicto de intereses

CHAT BOT

Asistente virtual (versión Beta)

¿Necesitas ayuda con el SIDEAP? preguntame, esto!

www.serviciocivil.gov.co

RENDCION DE CUENTAS 2021

Bogotá está mejorando con un Servicio Civil comprometido y diligente

Y se ha iniciado el trabajo para que el SIDEAP sea un poco más transaccional, es decir, que SIDEAP hoy no solamente es hoja de vida y bienes y rentas, si no con información que es fundamental para caracterizar toda la población, las personas que están vinculadas que le prestan bienes y servicios a la ciudad, pero no es solamente eso, hoy se cuenta con 27 módulos y funcionalidades, 5 de los cuales hicieron en el año 2021.

313.848 Usuarios Registrados

272.152 Hojas de vida

187.695 Reporte de bienes y rentas

Servidores y Servidoras Públicas

Empleados Permanentes 18.615 Participación Mujeres: 10.834 (58,2%)	Trabajadores Oficiales 3.799 Participación Mujeres: 1.025 (26,9%)
Empleados Temporales 742 Participación Mujeres: 453	Unidades de Apoyo Normal 501

www.serviciocivil.gov.co

RENDCION DE CUENTAS 2021

Bogotá está mejorando con un Servicio Civil comprometido y diligente

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Cada vez se ha fortalecido mucho más SIDEAP, ya que se cuenta con más de 300.000 registros de usuarios, y toda esta información siempre está protegida, manejando en todo momento los protocolos de seguridad de la información. Sin embargo, se vio la necesidad de transparentar esta información de cara a la ciudadanía. Y es así que hoy, por ejemplo, se tiene 272.000 hojas de vida registradas más de 1807 declaraciones de bienes y rentas. De estos 300.000 usuarios registrados. Hoy se cuenta con 58.000 servidores públicos con vinculación activa al distrito, cifras que están transparentes y todo el mundo puede consultar.

También se encuentra, de cara a la semana de la conmemoración de los derechos de las mujeres, que se está en la capacidad para informar a la ciudadanía cuántas mujeres están vinculadas a la administración distrital, cuántas de ellas están por contrato de prestación de servicios y así poder también contarle a la ciudadanía que hoy tenemos 99.000 colaboradores vinculados al distrito, donde 58.000 son servidores públicos y 40.000 son contratistas. Sobre lo cual se debe decir con gran gratitud, que el 63% son mujeres, las que hacen parte de esta administración para desarrollar todos los proyectos.



El sistema de analítica de datos buscar resolver las necesidades de los ciudadanos de tener acceso de forma organizada, sencilla y en tiempo real a los datos de las principales variables relacionadas con la composición del talento humano de Bogotá en cualquier momento y lugar. Este sistema es 24/7 para todos y todas. De esta manera, se busca fortalecer la participación ciudadana como principio de la democracia y acogiendo el derecho a la información pública se busca acercarnos a la ciudadanía con la administración pública distrital.

El sistema de analítica de datos del talento humano distrital está interconectado con el Sistema de Información Distrital del Empleo y la administración pública –SIDEAP, lo cual permite contar con 5 tableros de control que presentan información de forma organizada y anonimizada de empleo público; contratación pública; estrategia talento, no, palanca; aves cuidadoras; y un

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

tablero que permite descargar archivos en Excel con cifras consolidadas del talento humano Distrital.



Con el sistema de analítica de datos se ha logrado pasar de informes tradicionales a soluciones de análisis en tiempo real con cifras descriptivas y dinámicas, y generar una administración de puertas abiertas para que la ciudadanía realice control social y genere valor público.

El sistema de analítica de datos genera un modelo de gobernanza inteligente, transparente y sustentado en el empoderamiento ciudadano a través de las TICs y el control social de una manera rápida y moderna que previene la corrupción y el clientelismo, y que fortalece la relación Estado-ciudadanía, por lo cual se considera una iniciativa meritoria.

TEMA 04 GESTIÓN INSTITUCIONAL

Con relación a los PQRS este año se tuvieron 25.426 y ese aumento se dio porque el proceso no se estaba controlando de manera adecuada, donde el 59% se han atendido a través de la mesa de ayuda y el 41% por medio de la correspondencia virtual y física.



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

En relación a la gestión contractual, que es la forma de ejecutar los recursos públicos, y si no se contrata, seguramente no se puede lograr ese porcentaje de ejecución presupuestal. Frente a lo cual, se cuenta con 102 contratos suscritos en la vigencia 2021, de los cuales, 70 corresponde a contratos de prestación de servicios como persona natural y al final de la vigencia se terminó con 56 contratos vigentes a 31 de diciembre del 2021. Del 100%, 64% corresponde a recursos de inversión y los otros 6 de funcionamiento. En cuanto a la caracterización, 40 de esos contratos fueron celebrados con hombres y 30 celebrados con mujeres, y el 14% de esta contratación se hizo mediante el programa Talento, no palanca.

Con el rediseño institucional, en el DASCD se creó la oficina de control disciplinario interno, la cual cobra importancia en una entidad como el DASCD, teniendo en cuenta que se ha venido caracterizando por una excelente gestión, como ya lo vimos y una excelente prestación de los servicios, que impacta por una parte a la ciudadanía y de la otra, a las entidades de organismos distritales.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

El control disciplinario cobra relevancia toda vez que, cuando aplicamos las reglas cumplimiento, pero especialmente cuando apropiamos e interiorizamos esos principios de cuidado y diligencia en el desarrollo de nuestras labores y en la prestación de los servicios a cargo y especialmente también cuando tenemos esa pasión por lo que hacemos. En este sentido, también cobran importancia esa atención que préstamos que se ha caracterizado por ser respetuosa por ser imparcial, por ser digna y transparente frente a las personas con las que tenemos relación por razón del servicio.

Frente a la Oficina de Control Interno, hay unos indicadores que los entes de control interno revisan, y que para el caso en el DASCD se encontró un plan de mejoramiento para la vigencia 2021, construido con 149 acciones de mejora, de las cuales, el 60% provienen de la auditoría interna, es decir, de las auditorías de la oficina de control interno; el 30% provienen de las de las auditorías que nos hace el ente de control, es decir, la Contraloría de Bogotá; el 7% son auditorías, tanto internas como externas, que viene por la certificación de calidad que tiene la entidad; y el 3% restante proviene de las visitas que hace el Archivo de Bogotá.



De las 149 acciones, la entidad cerró al 100% 124 acciones, teniendo un avance del 83%. Y el 17% se continúan trabajando para la vigencia 2022.

Frente al índice de desempeño institucional, la entidad obtuvo para la vigencia 2020 una calificación de 91,2, cumpliendo la meta del cuatrienio establecida en el Plan de Desarrollo de Bogotá.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

4.3. Reconocimientos

En la vigencia 2021 el DASCD tuvo 5 galardones:

- ★ Gestión ambiental
- ★ Gestión presupuestal
- ★ Índice de gestión pública distrital
- ★ Gobierno abierto de Bogotá
- ★ Gestión de resultados



4.4. Respuestas a las preguntas realizadas en el Facebook Live

4.4.1. Rendición de cuentas 17 de diciembre del 2021 (corte 30 de septiembre 2021)

1. Durante la vigencia 2021 pude acceder a grandes beneficios para fortalecer competencias con las Alianzas Distritales. ¿Para el próximo año se mantendrán las Alianzas Estratégicas?

Respuesta: Vamos a continuar con las alianzas vigentes que tiene en este momento el departamento, suscritas y constituidas para todos los servidores, servidoras y colaboradores, y en muchos casos para los hijos de servidores, servidoras y colaboradores del Distrito Capital. Y vamos a seguir buscando y consolidando nuevas alianzas. Hoy tenemos unas muy importantes, asociadas a temas de educación superior, en universidades prestigiosas de esta ciudad, tenemos con temas de salud y cultura. Estar vinculado con el servicio público distrital es todo un privilegio y tenemos que sentirnos muy orgullosos de ser servidores, servidores públicos, colaboradores del Distrito Capital.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

2. ¿Qué ayudas tiene el distrito para que los Servidores tengan casa propia?

Desde el DASCD se ha adelantado el proceso de acercamiento en alianzas con las organizaciones sindicales que han venido trabajando en una línea muy fuerte de verificación de qué servidores, servidoras y contratistas tienen casa propia, ¿Cuál es el nivel de personas que están sin casa propia? ¿Cuáles están buscando una segunda vivienda? y ¿Cuáles son las líneas de acción que se han venido trabajando?

Se desarrolló durante el 2021, una mesa que denominamos la Mesa Vivienda para el Bienestar, allí realizamos una gestión muy importante con las cajas de compensación familiar, con el Fondo Nacional del Ahorro y con entidades financieras. Estamos gestionado con el FNA una tasa preferencial, que está siendo evaluada, y también estamos pidiendo al Fondo Nacional del Ahorro que reconsidere la posibilidad de prestarle a los servidores públicos y colaboradores del distrito hasta el 90% del valor de la vivienda, esto en razón a que el estudio realizado durante este año determinó que una de las causales para que los servidores públicos y los colaboradores no accedan a la vivienda, es que efectivamente no completan la cuota inicial. En la medida que el crédito sea hasta el 90%, es mucho más asequible completar solamente el 10% para la cuota inicial.

Este estudio que mencionaba nos dio como resultado que, en servidores públicos, hay un 35% de déficit de vivienda, es decir, el 35% de nuestros servidores públicos, no cuentan con una vivienda propia. Y en el caso de los contratistas, nuestro talento humano, también vinculado al distrito, la cifra es mucho más crítica, el 65% de los contratistas no cuentan con una vivienda propia. Entonces esta mesa que instalamos durante este año es muy importante, la idea es que se dé continuidad, que sigan trabajando políticas en materia de vivienda para el bienestar, abriendo posibilidades con las cajas de compensación, créditos accesibles, educación financiera, ya que es un proyecto de vida para todos. En total se realizaron 29 actividades durante este año, en esta mesa de vivienda para el bienestar, participaron más de 2000 personas en nuestra sede, frente a actividades de capacitación, de formación, y de finanzas personales.

3. ¿Cómo vigilan que las entidades cumplan con la contratación por talento no palanca?

Este es un ejercicio de transparencia y una apuesta muy importante para que la ciudadanía tenga una posibilidad de acceso a una oportunidad de ingresos sin que exista intermediación, sino solamente con postular su hoja de vida y que se verifique su idoneidad. Desde el DASCD podemos cruzar bases de datos para identificar si la persona realmente se presenta para un nuevo contrato, si ha estado vinculado de manera preliminar en el distrito, de hecho la plataforma permite identificar si la entidad está consultando hojas de manera previa, y permite que le llegue un correo a ese ciudadano.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Por ejemplo, si es mi hoja de vida la que está revisando la Secretaría General, entonces en el correo que yo digite en la plataforma, van a decir, Nidia Rocío, su hoja de vida está siendo evaluada en este momento por la Secretaría General. Así yo sé si mi hoja de vida la están revisando en alguna de las entidades para las que yo me postule o si no se está adelantando esa revisión. Esto nos ayuda a que el mismo ciudadano sepa si su hoja de vida está siendo tenida en cuenta. También los ciudadanos pueden entrar a nuestro sitio web de analítica de datos, revisar el tablero de talento no palanca e ir mirando el desempeño de cada una de las entidades, y allí pueden ver si las entidades están cumpliendo con su meta de vinculación de personas de talento no palanca y preguntarles a las entidades por qué no lo están haciendo, por lo menos numéricamente. Siendo una muy buena medida de control ciudadano de una apuesta distrital a la que nos comprometimos todos, que todos debemos cumplir.

4. ¿Qué debo hacer para registrarme en talento no palanca?

Es muy fácil para registrarse en talento no palanca, solo deben ingresar a la dirección www.talentonopalanca.gov.co, o ustedes entrar a un navegador y colocan talento no palanca. Y ya estando en la plataforma hay varias opciones, la primera es registrar su hoja de vida y una vez ustedes tengan registrada la hoja de vida, es aconsejable que la estén actualizando periódicamente si tienen nuevos estudios o si tienen más experiencia.

Adicionalmente ustedes en talento no palanca puede aplicar a una o varias entidades en las que estén interesados en ingresar a colaborar. También están las áreas de intereses en las que ustedes podrían aplicar, entonces en la medida que ustedes mantengan actualizada esta información, va a ser más fácil que aparezcan en las búsquedas que hacen las diferentes entidades.

5. Nuestra ciudad necesita espacios de creación e innovación y las entidades públicas deben crear espacios formales. ¿Qué estamos haciendo para que esto sea posible?

Primero que todo tenemos en nuestra oferta de capacitación, ya hace varios años, una apuesta por instalar competencias en materia de innovación en los servidores públicos. En América Latina, creo que hemos sido los pioneros y ya varios países de la región lo han replicado. Y venimos haciendo unos cursos en los que tenemos una fase inicial con contenido sobre conceptos generales; una segunda fase, con un curso de inmersión que es un poco más específica; y la fase final, donde ya aplicamos conocimientos y hacemos prototipado para tratar de trabajar un problema público: tratamos de buscar una solución al problema público donde aplicamos toda esta parte de conceptos previos de innovación, se la aplicamos a problemas públicos y tratamos de dar una solución.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Es muy importante que enganchemos al ser humano en este tema, y estamos aplicando también el diseño de pensamiento, estamos aplicando metodologías ágiles, y ahí estamos trabajando con las personas, cuando ya tienes ganado eso, empiezas a generarse en las instituciones y en las organizaciones esta cultura de la innovación. Y al interior de la cultura empiezan a generarse soluciones a problemas públicos o a problemas institucionales con ideas innovadoras y con soluciones innovadoras que seguramente generan mejoras en términos de oportunidad, de calidad y de optimización de recursos.

El distrito también está avanzando en temas de laboratorios de innovación, desde la Alta Consejería de la Secretaría General se está trabajando una línea fuerte de innovación con la Secretaría técnica y desde la veeduría también. Hay una oferta distrital para trabajar en innovación y se está tratando de articular todo el ecosistema para que todos los que somos actores de él estamos integrados, incluido el sector privado para que esta ciudad siga trabajando este tema de manera más potente.

6. ¿Por qué si dicen que están creando empleos, están dejando a contratistas sin trabajo con la excusa de que el puesto salió en la convocatoria de distrito 4 aún sin que el cargo este postulado?

Cuando se saca un cargo a concurso, claramente, el ciudadano que concursó en igualdad de condiciones en un proceso meritocrático para un empleo público, lo cual es un derecho constitucional y político de cualquier ciudadano colombiano y quedó en orden de elegibilidad, desplaza es a otro empleado público, no aun contratista, y eso ocurre solo cuando se posesiona esta persona que quedó en primer orden de elegibilidad, en el segundo o en el que haya quedado, no puede desplazar al contratista, desplaza al que está en provisionalidad que no haya ganado el empleo o que de pronto se vaya para otro empleo.

En este momento, con la convocatoria distrito cuatro que ya tenemos listas de elegibles en firme, ya ocurrió la etapa de revisión por parte de la Comisión de las condiciones de personal en la verificación de requisitos de los empleos que fueron ofertados en concurso y seguramente la sentencia en este momento ya debió haber hecho los nombramientos, y deben estar notificando estos nombramientos a quienes quedaron en primer orden de elegibilidad. Esto significa que, próximamente, cuando las personas acepten el nombramiento y vengán y se posesionen, las personas que estén en provisionalidad, si serán retiradas del servicio, pero son empleados provisionales.

Muchas personas concursaron en otros cargos y seguramente se van a otras entidades, aquí en el departamento tenemos varios servidores provisionales que concursaron en otras entidades y están haciendo su proceso para otras entidades. Hicimos desde el DASCD un acompañamiento en una línea de trabajo de bienestar muy importante que denominamos oportunidades para crecer, que la hacemos en eventos como estos. Esta no es la primera vez

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

que el distrito se enfrenta a una gran convocatoria de concurso meritocrático, y es donde hemos orientado con herramientas a las personas que están en esta condición de provisionalidad, próximas a salir, en virtud del concurso en donde se trabajó en dos líneas, desde el punto de vista material y temas de empleabilidad, y el tema de emprendimiento, y se dio toda la oferta institucional que hay en las dos materias, pero a su vez hicimos un acompañamiento emocional, ya que no es sencillo perder su fuente de ingresos, fuente de recursos con los cuales se está sosteniendo el diario de una casa. Es así que lo que hicimos fue un acompañamiento y tener la oferta institucional que ha creado el DASCD: para hacer ese acompañamiento emocional, pero a su vez planteando alternativas para esas personas y también diciéndole cuál es la oferta institucional que tiene el Estado colombiano y el distrito para el tema de empleabilidad y para el tema de emprendimiento.

7. ¿Cómo se puede participar para el concurso de jefes de control interno?

En los entes territoriales, este cargo de jefe de control interno es un cargo de periodo que dura cuatro años, que coincide con la mitad de los períodos de los alcaldes, siendo así, este periodo empieza el primero de enero, junto en la mitad del periodo del alcalde o alcaldesa. Es decir, que las personas que quedaron en el banco de hojas de vida para jefes de control interno en las entidades del distrito, inician el periodo del primero de enero del 2022 y van hasta el 31 de diciembre del 2025. Y en el 2025, como ha sido tradición en el distrito, se iniciará un proceso también público y meritocrático, porque ya lleva varias administraciones este proceso, y que en el 2025 se haga a través de una convocatoria pública para elección de jefes de control interno en las entidades del distrito. Es una oportunidad maravillosa de poderle aportar al distrito. No lo olvidemos que sería en el 2025.

8. ¿Cada cuánto se debe actualizar bienes y rentas?

La declaración de bienes y rentas que tenemos que actualizar en Sideap, que es nuestro sistema de información de empleo público y administración pública en el distrito, se tiene que actualizar cada año. Para entes territoriales la fecha es diferente a la que se tiene prevista en la nación, nosotros lo hacemos en los meses de junio y julio, y a más tardar hasta el 31 de julio de cada año y lo tenemos que hacer todos los servidores públicos que tenemos vinculación con cualquier entidad del Distrito Capital. Esta periodicidad es diferente a la declaración proactiva de bienes y rentas y declaración de conflictos de interés, que es otra que está en la ley 2013 y en el decreto 189. No obstante, cuando alguien se retira de su cargo se debe hacer una declaración de retiro de bienes y rentas, y cuando se realiza el nombramiento y se toma posesión se tiene que hacer una declaración de bienes y rentas de ingreso. Es así, que la actualización se debe realizar para el ingreso, para el retiro y la actualización, que siempre es en junio y julio hasta el último día de julio, podemos hacer la actualización.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

9. ¿Cómo se da la movilidad laboral en el distrito, y si como contratista se puede realizar?

Es para servidores y servidoras públicas que están vinculados a las entidades del distrito pero que también le ayude a la ciudad en términos de descongestionarla en términos de movilidad, apostándole a la ciudad de los 30 minutos que se planteó en el programa de gobierno, en el plan de desarrollo y también que apoye a disminuir la huella de carbono en la ciudad. Ahora tenemos planteada la posibilidad de movilidad vía Comisión de servicios, pero también podría haber permutas, o también traslados, estos serán los próximos desarrollos que vendrán. La puesta para el otro año es importante, la idea es que podamos tener personas que puedan estar más cerca, seguramente de su casa, que las sedes de trabajo estén más cerca de su casa, lo cual aplica para servidores públicos. Para contratistas todavía no lo hemos planeado debido al marco legal que los rige.

10. ¿Cuándo se abrirán espacios de capacitación en temas de innovación pública y analítica de datos para contratistas?

De acuerdo con el Plan Nacional de Capacitación, expedido por el DAFP: "De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública. Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

Finalmente, las entidades deben revisar sus procesos precontractuales para contar con el talento humano idóneo y satisfacer las necesidades organizacionales, incluso para identificar el talento humano requerido y valorar si las plantas temporales en los casos de ejecución de proyectos de inversión pueden ser viables; de esta forma, sí puede garantizarse una alineación

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

efectiva entre lo que hacen las personas vinculadas con la planeación estratégica de la entidad y la oferta de capacitación que se genere a través de los planes institucionales de capacitación.

Por lo anterior, el DASCD, dentro de la oferta abierta de cursos del Aula del Saber Distrital, vincula información de cursos MOOC sobre estas temáticas en los cuales pueden participar los contratistas, en las condiciones establecidas por las respectivas plataformas.

11. ¿Actualmente se está midiendo el impacto de los procesos y programas del DASCD en las entidades distritales, si es así, qué se ha encontrado?

El DASCD está elaborando una metodología de medición de impacto de las actividades realizadas en el proceso de gestión del talento humano, relacionadas con Bienestar, Capacitación y SST. Esta metodología se encuentra en etapa de pilotaje en 20 entidades del Distrito, los resultados están siendo analizados, y el instrumento está en proceso de calibración y ajuste.

12. ¿Qué alianza se puede potenciar con FONCEP para la primera adquisición de vivienda, junto con Compensar, FNA y las familias de los trabajadores y trabajadoras distritales?

El Foncep, no tiene dentro de sus funciones actuales brindar alternativas de adquisición de vivienda para los servidores públicos del Distrito. Sin embargo, el DASCD, en el marco del cumplimiento del Acuerdo Laboral Distrital 2020, desarrolló en 2021 la Mesa de Vivienda para el Bienestar, en la cual se desarrollaron más de 20 actividades de capacitación y talleres sobre finanzas personales, se realizó un diagnóstico sobre las necesidades de vivienda de los servidores y contratistas, y se están realizando acciones con el FNA para buscar tasas preferenciales y aumentar el porcentaje de préstamo para crédito hipotecario a un 90% del valor de la vivienda. De igual forma, se realizaron 4 ferias de vivienda con Cajas de Compensación Familiar, FNA, y charlas informativas con Cooperativas.

13. ¿Cómo solicito el paz y salvo del Fradec?

Esta condonación fue aprobada en la Junta del 13 de julio de 2021. Por favor adelantar ante el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior -ICETEX, la solicitud de paz y salvo y devolución de garantías, a través del siguiente enlace: <https://sav.icetex.gov.co:8443/bpm-icetex/pages/radicacionicetex.html>. Ante cualquier inquietud, por favor comunicarse con el señor Albeiro Giraldo al correo: rgiraldo@icetex.gov.co.

14. ¿Sideap no le sale muy cara a la ciudad?

Para el desarrollo y mantenimiento de SIDEAP, se invirtieron 618 millones de pesos. Esta inversión genera ahorros para el distrito, ya que se ha fortalecido SIDEAP como sistema de

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

Gestión del Talento Humano del Distrito. Por ejemplo, al desarrollar interoperabilidades con las diferentes entidades y organismos del distrito basado en Servicios Web que permite obtener acceso en línea a la información de manera oportuna y unificada, se genera un ahorro aproximado de 120 millones por servicio Web implementado por cada Entidad. Durante la vigencia 2021 se realizaron 3 servicios web.

15. ¿Qué ha hecho la administración por el acompañamiento de los servidores públicos en el proceso de retiro por pensión?

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital realiza acompañamiento a los funcionarios y funcionarias que se encuentran en los últimos 10 años para pensionarse, para lo cual creó el programa Diseño de Vida, el cual tiene como propósito planificar, administrar, organizar y evaluar todos los aspectos que hacen parte de la vida de una persona, con miras a profundizar en el conocimiento de sí mismo, asumir el cambio de manera positiva, optimizar la perspectiva de futuro, construir redes de apoyo, lograr un balance financiero y cimentar el camino a la calidad de vida y la felicidad personal. El programa se desarrolla de manera virtual y en este se dan a través de podcast, lecturas, reflexiones y tareas, las herramientas para generar un proyecto de vida una vez cumplido un ciclo, en este caso el ciclo laboral.

16. ¿Cuántas personas ha contratado el DASCD con la estrategia talento no palanca?

Durante la vigencia 2021 el Departamento Administrativo del Servicio Civil, contrato a 10 personas haciendo uso de la plataforma TALENTO NO PALANCA

17. A nosotros no nos quieren renovar contrato por talento no palanca en el IDU en HelpDesk, esta es la hora que no nos han pedido papeles y a otros compañeros de otras áreas ya les pidieron. Llevamos dos años con los mismos honorarios. ¿Qué se puede hacer? tenemos familia y obligaciones. Gracias.

Talento No Palanca es el Banco de Hojas de Vida de Bogotá que fue constituido con un doble propósito: Primero: ser el canal oficial para que quienes estén interesados en vincularse mediante contratos de prestación de servicios en entidades y organismos distritales, registren su perfil e identifiquen áreas y entidades de interés, según su currículo. Segundo: dotar a las entidades y organismos distritales de un repositorio que facilite la búsqueda de talento para atender sus necesidades de vinculación contractual en el marco de sus programas y proyectos institucionales. Por lo tanto lo invitamos a contactar a la entidad en la que se encuentra vinculado mediante contrato de prestación de servicios

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

18. Estoy buscando una ayuda a quién me pueda ayudar, el motivo es porque tengo una deuda hipotecaria con el grupo Bancolombia en el cual, por motivos económicos me encuentro atrasado con el pago de las cuotas y por la cual el banco está apunto de rematar la vivienda. Entonces necesito a ver quién me pueda ayudar.

Respecto a su pregunta se informa que el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) es el órgano técnico de la administración pública para la gestión del talento humano vinculado al sector gestión pública cuyas funciones se encuentran consagradas en el artículo 2° del Decreto Distrital 580 de 2017 1 y su objeto principal se centra en orientar y coordinar los procesos de ajuste organizacional interno de las entidades y organismos distritales, de las plantas de personal, de los manuales de funciones y de requisitos, de los sistemas de nomenclatura y salarios, así como asesorar en el diseño y desarrollo de los programas de bienestar social, mejoramiento del clima laboral, planes de capacitación, sistema de incentivos, en la implementación de los sistemas de evaluación de desempeño y en general en la gestión de las relaciones laborales.

4.4.2. Rendición de cuentas del 10 de marzo del 2022 (corte 31 de diciembre 2021)

1. ¿Se puede ampliar la información de los créditos de pregrado para los hijos?

El Fondo Educativo en Administración para los hijos de los empleados públicos de las entidades distritales, denominado "FONDO EDUCATIVO DEL DISTRITO PARA HIJOS DE EMPLEADOS -FEDHE-, otorga créditos educativos 100% condonables, para la realización de estudios superiores en programas de pregrado y posgrado en el país, dirigidos a los hijos (as) de los empleados públicos de las entidades distritales, incluidas aquellas pertenecientes al sector salud y a los organismos de control, que ostentan derechos de carrera dentro del sistema general de carrera vigente, así como de los empleados de libre nombramiento y remoción; de los niveles asistencial, técnico y profesional.

Las convocatorias del año 2022 se desarrollaran en el segundo semestre, en el momento que se aprueben las fechas definitivas de la convocatoria, se dará a conocer por los diferentes canales de comunicación del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

2. ¿Dónde puedo comunicarme para tener información sobre el pregrado y posgrado?

La profesional que en la Entidad acompaña el tema de Fondos Educativos es Katherine Melo Riaño y podrá comunicarse con ella al teléfono 601-3680038 ext. 1519.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

3. Para el personal de planta temporal, ¿qué beneficios hay y qué probabilidades hay de seguir dentro del Distrito?

Los empleados de planta temporal tienen los mismos derechos salariales y prestacionales de los cargos permanentes. Dado que el carácter de la planta temporal es precisamente atender una situación coyuntural que da origen a su creación, no existe legalmente opción de extender el vínculo sino mediante los demás procesos de incorporación de servidores públicos, es decir, mediante el sistema de mérito.

4. Existen vacantes en las entidades, pero no los publican y los asignan a los amigos de la administración

Al respecto, hay que indicar que el Decreto 1083, indica:

ARTÍCULO 2.2.6.34. Registro de los empleos vacantes de manera definitiva. Los jefes de personal o quienes hagan sus veces en las entidades pertenecientes a los sistemas general de carrera y específico o especial de origen legal vigilados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, deberán reportar los empleos vacantes de manera definitiva, en el aplicativo Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC de la Comisión Nacional del Servicio Civil, con la periodicidad y lineamientos que esta establezca.

Una vez existe dicho reporte, además, para acceder a un empleo del sector público, es necesario acudir al mérito a fin de que a través de concursos públicos y democráticos, los ciudadanos participen en ellos para ingresar en la carrera administrativa.

Ahora bien, igualmente es necesario tener en cuenta que mientras se suplen las vacantes definitivas existentes a través de un proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

El encargo es definido así por la Ley: ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Por lo anterior, la forma de acceder a empleos públicos está reglada por las normas de carrera cuya principal característica es la meritocracia y al acceso público.

5. ¿Qué está haciendo el DASCD con respecto a la incorporación de nuestros gerentes públicos? Ya que algunos no están cumpliendo con requisitos, como lo es, el hecho que no cuenten con estudios de posgrado, que a los funcionarios sí se les exige. Por otra parte, algunos vienen de empresas privadas y no tienen ningún tipo de conocimiento de la gestión pública. Igualmente hacer énfasis en el hecho que debemos tener gerentes públicos integrales que ante todo sean personas que generen valores al interior de los grupos y no sean generadores de divisiones, sólo con el ánimo de utilizar las posiciones que ocupan.

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital ha dispuesto de la herramienta de Evaluación de Gerentes Públicos- SEVCOM, para apoyar a las entidades distritales en los procesos de selección de las personas que aspiran a ocupar un cargo como gerentes públicos en el Distrito.

Esta es una estrategia de apuesta por el mérito que ofrece el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital -DASCD- dentro de su portafolio de servicios para los gerentes que van a ocupar un cargo en el Distrito desde este 2020. Cabe resaltar que 166 personas de 20 entidades fueron evaluadas con esta herramienta en el 2018 y 2019.

El DASCD, apoya a las entidades distritales en los procesos de selección de gerentes públicos, a partir de la evaluación de competencias comportamentales; sin perjuicio de la facultad discrecional de la autoridad nominadora. Lo anterior, da cumplimiento de lo establecido en el Artículo 49 de la Ley 909 de 2004, sobre el Procedimiento de Ingreso a los empleos de naturaleza gerencial, el cual señala:

Vale anotar que, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que caracteriza a estos empleos, la competencia profesional es el criterio que prevalece en el nombramiento de los gerentes públicos.

Para la designación del empleado se deben tener en cuenta los criterios de mérito, capacidad y experiencia para el desempeño del empleo, y se utiliza la aplicación de una o varias pruebas

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

dirigidas a evaluar los conocimientos o aptitudes requeridos para el desempeño del empleo, la práctica de una entrevista y una valoración de antecedentes de estudio y experiencia.

De esta forma se busca evidenciar en los candidatos a directivos, que, además de cumplir con los requisitos de estudio y experiencia, también cumplen con las competencias comportamentales comunes a los servidores públicos y las competencias del nivel jerárquico, establecidas en el Decreto 815 de 2018.

6. Hice parte de la convocatoria de secretaría de Gobierno, pero quisiera saber, ¿qué oportunidades existen después de la fecha de terminación de la convocatoria?

Luego de dar respuesta a las reclamaciones recibidas se publicaron los resultados definitivos del proceso al empleo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría y de Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 13.

Los resultados finales, corresponden a la sumatoria de los puntajes definitivos obtenidos por los aspirantes para el empleo de Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1ª Categoría: pruebas psicométricas, análisis de antecedentes de hoja de vida y entrevista, de acuerdo con la ponderación establecida en el protocolo, y para el empleo de Auxiliares: pruebas psicométricas y análisis de antecedentes de hoja de vida, de acuerdo con la ponderación establecida en el protocolo.

El listado final se conformó en estricto orden descendente de puntajes definitivos procediendo a realizar los trámites correspondientes para los nombramientos en estricto orden de la lista, hasta agotar las vacantes ofertadas en los respectivos empleos.

En caso de haber quedado admitida pero no alcanzar el puntaje necesario para acceder a una vacante, a medida que se vayan generando vacantes en los cargos dispuestos en la convocatoria, se llamará a las personas en orden al puntaje obtenido.

7. Muy importante que la lista de elegibles sean nombrados y que no llegue los tres años y pierdan fuerza. Aún existen cargos de provisionalidad, ¿por qué no dar la oportunidad a las listas elegibles?

La Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece:

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

«ARTÍCULO 31. Etapas del proceso de selección o concurso. El proceso de selección comprende: (...) 4. Listas de elegibles. Con los resultados de las pruebas la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada, por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

En consecuencia, de acuerdo a la ley, la lista de elegibles elaborada con ocasión a un concurso de méritos, tendrá una vigencia de dos (2) años, frente a la cual se cubrirán las vacantes definitivas para las cuales se efectuó el concurso en estricto orden de elegibilidad.

8. ¿Cuál es la página de secretaría de Gobierno o SIDEAP?

<https://www.serviciocivil.gov.co/tablero-de-control>
<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/>

9. ¿Dónde publican las convocatorias?

En el Módulo de movilidad laboral se publican las convocatorias que realizan las entidades. Se debe tener presente que sólo son visibles a los servidores que cumplen el perfil requerido por la entidad.

Si requieren más información nos pueden escribir al correo contacto@serviciocivil.gov.co y al correo jflopez@serviciocivil.gov.co

10. ¿Cómo hago para que mi hijo se pueda inscribir en la página de talento humano?

Suponemos que se refiere a la plataforma Talento No Palanca, en la cual cualquier ciudadano puede inscribir su perfil para hacer parte del banco hoja de vida que las entidades distritales pueden consultar a fin de vincular contratistas por prestación por servicios de acuerdo a las necesidades que se vayan presentando.

Puede acceder a dicha página en el enlace <https://www.talentonopalanca.gov.co/index.html>

11. El IDPAC requiere fortalecimiento institucional, debería hacerse un rediseño con una necesaria ampliación de planta; tiene una planta de 108 cargos y más de 400 contratos, situación que ha sido permanente en los últimos 10 años. Además de promoción profesional con cargos de especialización y coordinaciones

Las necesidades en las plantas de personal de las entidades deben ser verificadas por cada entidad que debe levantar el estudio de cargas correspondiente a fin de determinar la necesidad de rediseños en su estructura o ampliarla.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

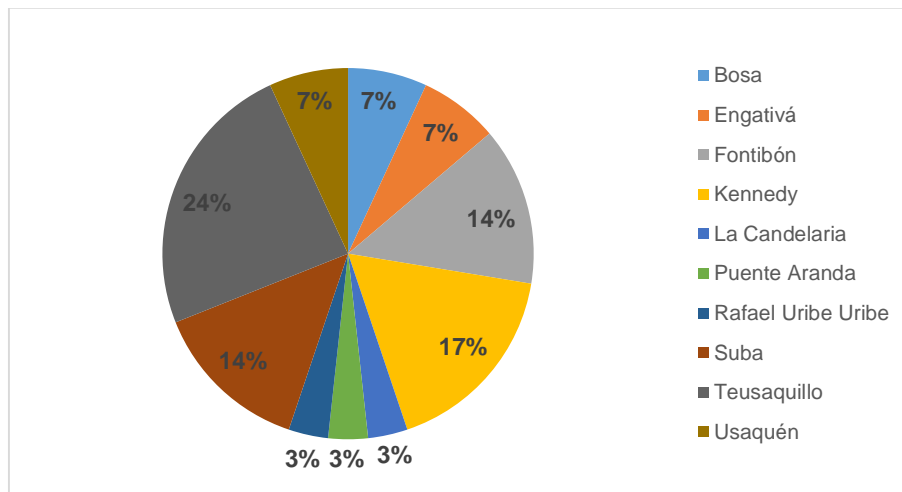
12. ¿Cómo me puedo inscribir en los juegos deportivos distritales?

Respuesta: El DASCD realizará la convocatoria para las inscripciones a los VIII Juegos Deportivos Distritales en el mes de agosto de 2022, una vez se surta el proceso contractual de la licitación pública para seleccionar al contratista que desarrollará los juegos deportivos. Los canales mediante los cuales se puede inscribir son: 1. Página Web del DASCD, Oficinas de Talento humano de cada una de las entidades.

4.5. Resultados encuesta de percepción

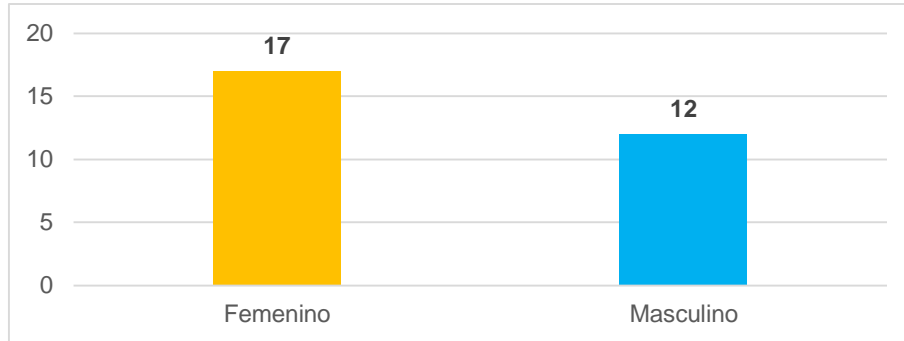
Se diseñó una [encuesta](#) de percepción la cual fue compartida en el Facebook Live, la cual fue respondida por 29 asistentes. A partir de las respuestas frente al desarrollo de la audiencia pública de rendición de cuentas, se obtuvieron los siguientes resultados:

1. Frente a la pregunta sobre la localidad donde vive, el 24% respondió Teusaquillo, el 17% en Kennedy, el 14% tanto en Fontibón como en Suba:



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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

2. En relación al género, 17 personas, que corresponden al 59%, respondieron Femenino, y 12 personas Masculino:

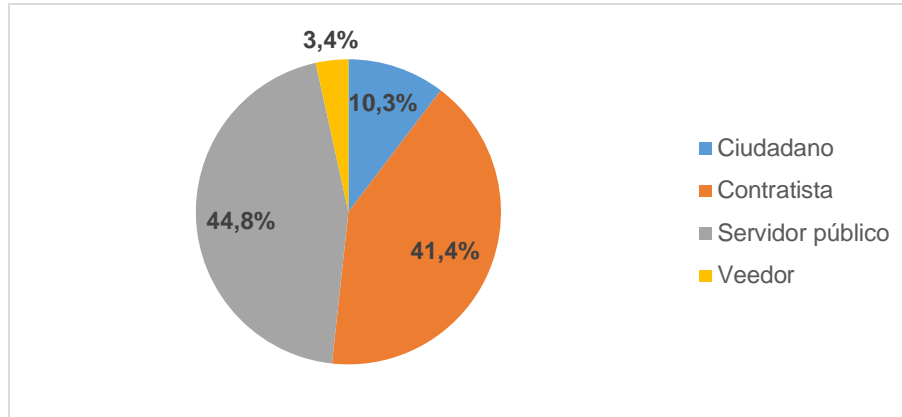


3. Frente al rango de edad, 22 personas, que corresponden al 76%, respondieron estar entre los 29 y 59 años:

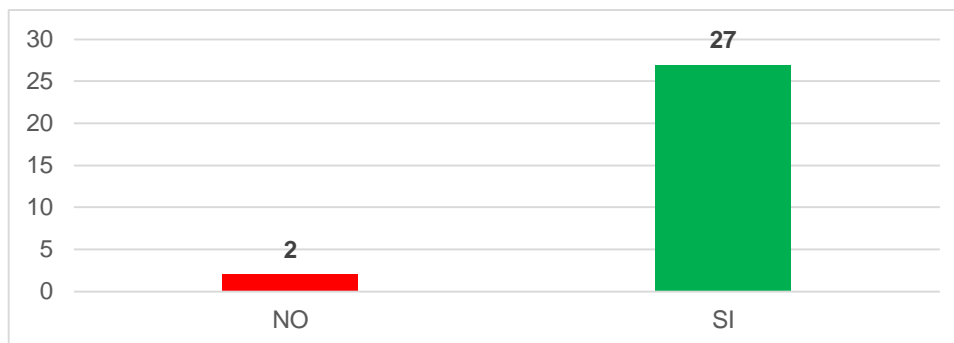


Recuerde: Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto, se considera **"Copia No Controlada"**. La versión vigente se encuentra publicada en el repositorio de documentos SIG del DASCD.

4. En la audiencia participaron servidores públicos en un 44,8%, contratistas en un 41,4%, veedor en un 3,4%, y ciudadano en un 10,3%:



5. El 93% considera que la plataforma virtual donde se llevó a cabo el Evento fue la adecuada, y el 7% no, considerando que se presentaron fallas en el sonido:



6. El 100% de participantes en la encuesta considera que los temas tratados y las ayudas audiovisuales utilizadas permitieron una mejor comprensión y se ajustaron a sus inquietudes y expectativas.

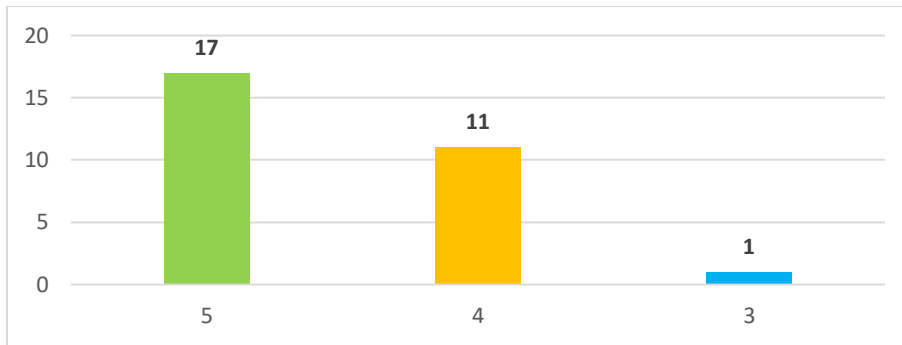
7. El 100% de participantes en la encuesta considera que la oportunidad para que los asistentes opinaran durante la Rendición de Cuentas fue la adecuada.

8. El 100% de participantes en la encuesta considera que el tiempo destinado para el evento fue suficiente para abordar los temas y tener una visión completa de los logros que la Entidad.

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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.

9. El 100% de participantes en la encuesta considera que el evento realizado es un mecanismo idóneo de participación ciudadana y control social.

10. 17 personas (59%) quedó muy satisfecho con el desarrollo de la Rendición de cuentas del DASCD; 11 personas (38%) quedó satisfecho:



ELABORACIÓN Y REVISIÓN

ETAPA	NOMBRE Y CARGO
Elaboró / Actualizó	Javier Beltran Laverde – Contratista Profesional de la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital
Revisó y aprobó	Slendy Contreras Amado – Subdirectora de la Subdirección de Planeación y Gestión de Información del Talento Humano Distrital
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 el repositorio de documentos SIG del DASCD.