



Relatoría Audiencia Pública de Rendición de Cuentas

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital –DASCD–

13 de Diciembre de 2018

Objetivo de la Audiencia Pública

Presentar el informe de la Gestión adelantada por el DASCD, de acuerdo con sus funciones y misionalidad, en el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor Para Todos, durante la vigencia 2018.

1. Eventos Previos a la Audiencia Pública

1.1.Convocatoria

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, convocó a sus grupos de Valor, Grupos de Interés, Organizaciones Sociales y Ciudadanía en General a participar de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas, a través de los siguientes mecanismos:

*Publicación permanente a través de la página web de la entidad a partir del 15 de Noviembre de 2018, de un banner informativo con la invitación a participar del foro web, sobre Rendición de cuentas donde solicitamos la participación ciudadana a través de la pregunta ¿Qué tema le gustaría que se tratara en nuestra Audiencia Pública de Rendición de Cuentas del DASCD?

Imagen: Foro_1_Promocion.jpg



Imagen: Barra de herramientas del sistema operativo.



1.2. Divulgación en Redes sociales de la rendición de Cuentas

El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, convocó a sus grupos de Valor, Grupos de Interés, Organizaciones Sociales y Ciudadanía en General a participar de la Audiencia pública a través de las redes sociales, Facebook, Twitter, Instagram.

Se realizaron publicaciones permanentes en las redes sociales a partir del 15 de noviembre, por medio de las cuales se hizo extensiva la invitación a la ciudadanía a la audiencia pública, lo cual puede evidenciarse a continuación:

La imagen muestra dos elementos relacionados con la divulgación de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas:

- Publicación en Twitter:** Una captura de pantalla de un tweet de 'Servicio_Civil Dtal' (@Servicio...) publicado el 13 de diciembre de 2018. El tweet anuncia la Audiencia Pública y proporciona el enlace <https://encuestas.serviciocivil.gov.co/index.php/978452...> para más información.
- Cartel de Invitación:** Un cartel gráfico con un fondo azul y morado que invita a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas. El cartel incluye:
 - Logo de 'SERVICIO CIVIL DISTRITAL' con el lema 'ESTÁ ES UNA INVITACIÓN ESPECIAL PARA TI!'.
 - Título: 'ACOMPÁÑANOS EN LA AUDIENCIA PÚBLICA DE ***RENDICIÓN DE CUENTAS***'.
 - Fecha y hora: 'Rendición de cuentas 13/12/2018 - 07:30 AM'.
 - Sección 'UN ESPACIO DE:' con un progreso del 100% para:
 - DIÁLOGO 100%
 - RETROALIMENTACIÓN CIUDADANA 100%
 - GESTIÓN DEL 2018 100%
 - Lugar: 'Centro de Eventos Jardín Botánico de Bogotá'.
 - Fecha: '13 de Diciembre de 2018'.
 - Hora: '7:30 a.m. - 11:30 a.m.'.
 - Texto: '¡TE ESPERAMOS!' y 'INSCRÍBETE AQUÍ'.



The screenshot shows the website of the Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCOD). At the top, there is a navigation bar with links for Inicio, Nuestra Entidad, Transparencia, Circulares, and Alianzas. Below this, a news article is displayed with the title "El DASCOD escuchará y responderá las dudas de la ciudadanía en su Rendición de Cuentas". The article includes a filter section on the left, a main text area with an illustration of people, and a sidebar with "2. Información de Interés" containing links to various services and publications.

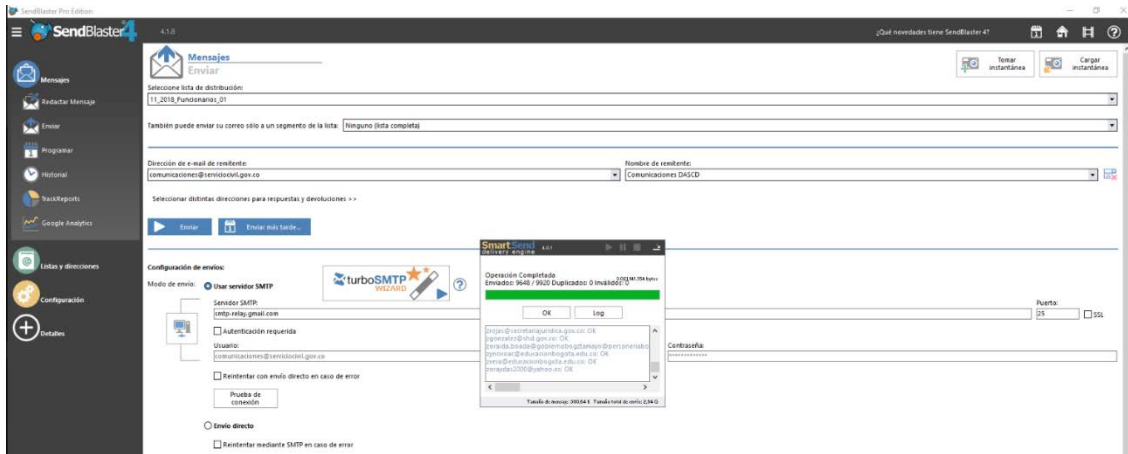
1.3 Capacitación

El DASCOD realizó capacitación a través de su canal YouTube con videos sobre el proceso de rendición de cuentas. Lo cual puede corroborarse en el siguiente link:

<https://youtu.be/R5kcr8rfHxU>

1.4 Diálogo

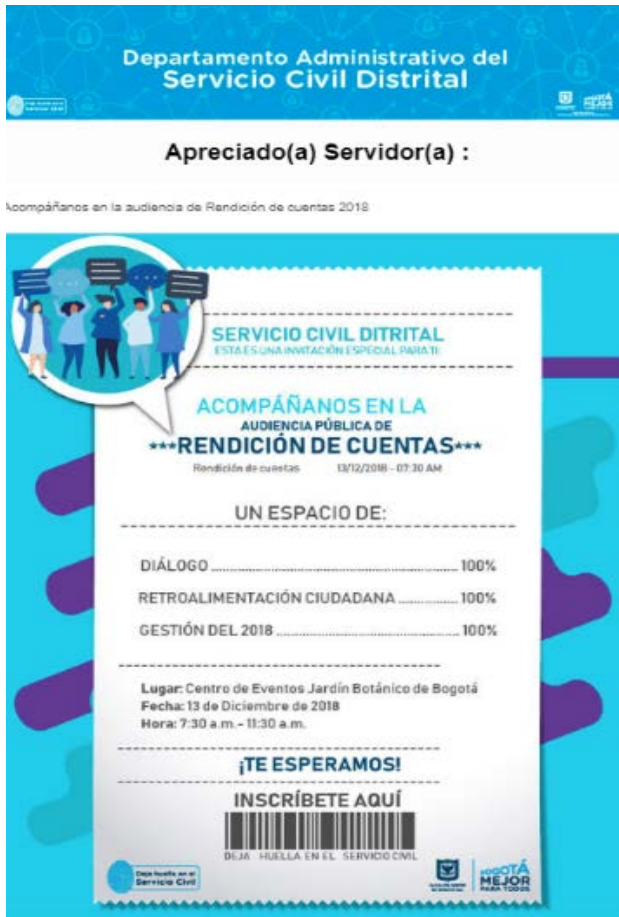
El Departamento puso a disposición de la ciudadanía el informe de rendición de cuentas para observaciones de sus públicos de interés, las cuales se recibirían a través del correo mpmartinez@serviciocivil.gov.co y a su vez tuvo a disposición de la ciudadanía el foro sobre el tema, ¿qué le gustaría que se tratara durante la audiencia pública de redición de cuentas? En este proceso de diálogo se remitió el informe a 9.648 correos registrados en la base de datos del DASCOD.



1.5 Invitación

Durante el mes de noviembre se dispuso de un formulario para inscripción de los participantes en la audiencia de rendición de cuentas.





1.6 Instrumentos de Captura de Información

A través de la oficina Asesora de Planeación y de la Asesora de Comunicaciones se diseñó el formato de preguntas para ser entregados a los asistentes, a fin de mejorar la interacción de los asistentes y que esta rendición de cuentas no sea solo en una dirección.

1.7 Material de apoyo elaborado

La oficina de Comunicaciones del DASCD elaboró material de apoyo para el proceso de rendición de cuentas:

- Informe de gestión 2018 en pdf., el cual fue remitido junto con la invitación, para garantizar que los asistentes tuvieran con anterioridad la información de la gestión del Departamento de la vigencia y para propiciar un espacio de diálogo a través del conocimiento del quehacer del DASCD. Este informe estuvo también en la página web a disposición de la ciudadanía.
- Se elaboraron varios vídeos para ser presentados a los asistentes durante la audiencia de rendición de cuentas, en el que se resume la información de las actividades



realizadas en el marco del cumplimiento del Plan de Desarrollo “Bogotá Mejor para Todos”.

- Presentación con la cual los directivos del Departamento realizaron la rendición de cuentas a los asistentes a la audiencia.

1.8 Cómo se realizaría la audiencia de rendición de cuentas

Para el ejercicio de la audiencia de rendición de cuentas, se planeó que la presentación no fuera únicamente magistral sino que se estructurara en torno de distintas preguntas que dan cuenta de los temas misionales de la entidad y que fueran respondidas no solo por la Directora del DASCD sino que también participaran los diferentes miembros del equipo de la entidad que han sido fundamentales en los logros alcanzados en 2018 por la entidad.

En este sentido se plantea una introducción a cada pregunta a cargo de la maestra de ceremonia, para que después le dirija la pregunta al servidor correspondiente. Para el apoyo de respuesta de cada una de las preguntas se cuenta con un vídeo y una presentación, así mismo se tiene transmisión por streaming de toda la audiencia para quien quiera seguirla de manera virtual.

2. Desarrollo de la Audiencia

En la ciudad de Bogotá desde las Instalaciones del jardín Botánico, siendo las 7:30 am del 13 de diciembre de 2018, se da inicio al ingreso e inscripción de los ciudadanos asistentes a la audiencia pública de rendición de cuentas. A las 8:00 am inicia la audiencia pública de rendición de cuentas así:

8:00 am - 8:10 am Bienvenida del Maestro de Ceremonia y explicación de la metodología de la Rendición de cuentas: La Asesora de Comunicaciones da la bienvenida a los asistentes e informa que se cuentan con formatos de preguntas para que los asistentes puedan hacer las preguntas sobre los temas de su interés, igualmente, explica que la rendición de cuentas se tratará mediante preguntas sobre cómo la misionalidad del Departamento le aporta a la construcción de Ciudad.

Posteriormente se desarrolla, la audiencia de la siguiente forma:

8:11am - 8:45 am: Presentación de la Doctora Nidia Rocío Vargas sobre la misionalidad del DASCD, su estructura actual, los productos y servicios que ofrecemos, la ejecución presupuestal y el equipo directivo que hace parte de la entidad.

8:46 am – 10:42 am Preguntas y respuestas sobre la misionalidad del Departamento y su contribución al desarrollo de una Bogotá Mejor para Todos.



- Se inició planteando ¿Cómo aporta el SIDEAP al Distrito Capital como herramienta de información al servicio del Talento Humano?,
Para dar respuesta a esta pregunta, el funcionario de la Oficina Asesora de Planeación Luis Alfonso Velandia, cuenta cómo el SIDEAP permite reducir tiempos y mejorar los análisis de la información sobre el empleo público, aportando transparencia y facilitando el control social a la ciudadanía en esta materia. Se presentan los avances que se han obtenido en el desarrollo de SIDEAP y las bondades que tiene el sistema para sus usuarios.
- Frente a la pregunta ¿Qué aporte tiene para las Entidades públicas Distritales y para los servidores y ciudadanos en general, tener en la Plataforma de Aprendizaje Organizacional, los conceptos de Viabilidad Técnica y Jurídica que emite el DASC? La Subdirectora Técnico Jurídica del DASC, plantea que con esta actividad se da cumplimiento así a una transparencia activa haciendo de conocimiento público la información derivada de la actuación y gestión de la entidad en materia de modernización de las entidades distritales y creación de empleos. La Dra. Esperanza Cardona presenta las cifras en esta materia y comenta que en el DASC, se han expedido dos guías para orientar a las entidades, una para el rediseño de las organizaciones y otra para la actualización de los manuales de funciones.
- Continúa la maestra de ceremonia, preguntando al Subdirector de Bienestar, Desarrollo y Desempeño, Agustín Hortúa, sobre ¿Cuántas personas hemos impactado en los programas de Bienestar y Capacitación y Cómo innova el DASC para cumplir nuestras metas? Frente a la pregunta el Dr. Hortúa inicia presentando en materia bienestar el DASC ha tenido una cobertura de 25.934 personas con corte a 30 de noviembre de 2018. Así mismo menciona que el DASC innova con un plan para los servidores públicos del Distrito y sus familias que tiene 4 ejes, en los cuales se plantean diferentes actividades, entre las que se destacan:
 - **Propósito de Vida:** con actividades de bienestar para los servidores públicos que están a seis años de cumplir con los requisitos para el retiro laboral.
 - **Fortalezas propias:** con actividades de bienestar para nuestros conductores y secretarías. Y con nuestro evento magno “Gala de reconocimiento al servidor público Distrital”, que para la vigencia 2018 tuvo el enfoque de Innovación y Educación para la paz y contó con la presencia del Alcalde Mayor, Enrique Peñalosa con quien compromiso y convicción entregó los galardones.
 - **Estados mentales positivos:** con actividades de bienestar dirigidas al fortalecimiento del Clima Laboral. Como plan de acogida para los servidores que terminaron su vinculación con el Distrito por las convocatorias de mérito, llevamos a cabo la campaña de “Oportunidades para Crecer”, la cual tenía como objetivo brindar un



apoyo interinstitucional que les diera a estas personas nuevos caminos en su vida laboral.

- **Relaciones Interpersonales:** en donde se desarrolló el encuentro de jefes de talento humano, dos versiones de los Juegos Deportivos, Bogotá Mejor para Todos, y en este momento se están llevando a cabo las actividades del espectáculo navideño, Noches de Navidad, MISSI. Igualmente, se realizó por primera vez la carrera 5k, servidores por Bogotá, donde cerca de 2000 personas entre funcionarios y sus familias retaron sus competencias para ser felices a través de una actividad para el disfrute.

En materia de capacitación, el Dr. Hortúa presenta una cobertura lograda de 8.819 servidores, en lo corrido de 2018, con la que ya se superó la meta planteada para esta vigencia. Se tienen 4 frentes en capacitación y como un tema innovador, en materia de innovación se ha realizado un diplomado para gerentes públicos, en los que participaron 133 funcionarios, sobre gobernabilidad, gerencia pública y formulación de proyectos que buscan dar solución a problemáticas de la gestión pública distrital. Así mismo se ha fortalecido todo el tema de formación virtual y formación en red en donde se ha tomado el tema educación para la paz e innovación, de donde surgieron varios proyectos que fueron galardonados en la gala de reconocimiento. Finalmente menciona como un tema innovador el desarrollo del aplicativo PIC en línea, el cual es un instrumento que proporciona el DASCD a todas las entidades distritales con el fin de facilitar la planeación y ejecución de los planes institucionales de capacitación.

Continúa la maestra de ceremonias, preguntando al Dr. Agustín ¿Cómo le aporta el DASCD desde el área de Bienestar y Capacitación a la construcción del tejido social en el Distrito, a partir del enfoque de DDHH y PAZ?

El Dr. Agustín plantea que frente a este tema el DASCD es consciente que la formación no solo se trata de entregar conocimientos sino que hay una responsabilidad social en ello y por tanto se han capacitado más de 500 funcionarios en gestión de conflictos y construcción de paz. También señala que en alianza con la Secretaría de la Mujer se han efectuado capacitaciones a más de 175 funcionarios en acoso laboral y sexual. Así mismo el DASCD durante 2018, organizó dos conferencias magistrales, una sobre derechos de la mujer y otra sobre el acuerdo de paz. Finalmente menciona que estas actividades se han desarrollado en cumplimiento de los acuerdos laborales con las organizaciones sindicales y que en la vigencia 2018 se suscribió un acuerdo con una vigencia de dos años.

Siendo las 10:00 am se toma un espacio de 15 minutos para tomar el refrigerio y posteriormente se continúa con la audiencia en la que la maestra de ceremonias pregunta a la Dra. Nidia Vargas ¿por qué es importante que el Distrito tenga la Política Pública De Gestión Integral Del Talento Humano? En este sentido la Dra. Nidia, plantea que la relevancia de que el Distrito cuente con una política para la Gestión Integral del Talento vinculado a la administración distrital es que el impacto indirecto de esta política trasciende hasta la



ciudadanía en general ya que propiciará que el talento humano encargado de brindar servicios a la ciudadanía, sea el más competente, íntegro, proactivo y creativo en procura de generar valor para la ciudad, facilitar el acceso y la interacción de la ciudadanía con Estado, crear lazos de confianza y fortalecer la legitimidad de las instituciones públicas. La directora de la entidad, hace énfasis en que esta es una política de talento y no solo de empleo público, y que por ello se trata de cubrir con acciones dirigidas también a contratistas que hacen parte del talento vinculado a la administración distrital.

Finalizado este tema la maestra de ceremonia hace la introducción sobre el Índice de Desarrollo del Servicio Civil y pregunta a la Directora ¿Para qué se mide este índice y qué significa que hayamos aumentado el puntaje con referencia a la vigencia anterior?

Frente a esta pregunta, la directora responde que la medición del índice es fundamental porque nos permite tener una referencia para saber cómo se encuentra la gestión del talento humano vinculado a la administración distrital y nos permite identificar aquellas oportunidades de mejora en temas tales como la planificación del talento humano, los perfiles ocupacionales y del empleo, el ciclo de selección, ingreso, permanencia y retiro, la evaluación del desempeño, la formación para la generación de competencias y el bienestar de las personas.

Así mismo afirma que tener un mayor puntaje en esta medición para 2018, significa que en el Distrito se ha mejorado sustancialmente en varios aspectos. El primero sin lugar a duda ha sido el mérito, este fue el subíndice que más aumentó y obedece a que en este año se han efectuado los nombramientos de las convocatorias públicas de méritos que en esta administración se han gestado. En segundo lugar podemos mencionar todas las actividades que en materia de bienestar y capacitación que se han venido desarrollando, han generado en el talento vinculado a la administración distrital procesos de crecimiento personal y desarrollo de competencias. Este año apostamos y continuaremos apostando por la innovación como una competencia clave para desarrollar en nuestros servidores. Otro punto que explica el aumento, ha sido el papel activo del DASCDC en la consolidación de grupos transversales con las áreas de talento humano de todas las entidades distritales en temas claves como seguridad y salud en el trabajo, bienestar y capacitación.

La maestra de ceremonia hace la introducción al tema de Acuerdo Laboral con las organizaciones sindicales y pregunta al Dr. Hortúa ¿Cuáles son los principales beneficios obtenidos para los servidores y colaboradores, producto del acuerdo laboral?

El Dr. Agustín señala que en 2018 la Administración Distrital suscribió junto con las Organizaciones Sindicales el Acuerdo Laboral con una vigencia de dos años; en dicho acuerdo se pactaron 42 compromisos y a 30 de noviembre de 2018 el DASCDC registra un cumplimiento del 83%. Dentro de los beneficios señala la creación del fondo de crédito educativo FRADEC, con créditos 100% condonables para servidores públicos. Así mismo, en este marco se creó el fondo para hijos de funcionarios del cual ya se tiene propuesta de



convenio para el ICETEX. También se menciona el desarrollo de los juegos deportivos distritales y la campaña de cero tolerancia contra el maltrato laboral y sexual.

Finalmente, en el marco del Acuerdo se encontraba el gestionar mayores beneficios de las cajas de compensación para el talento humano vinculado al Distrito y es por ello que en alianza estratégica con Compensar, empleados de dicha caja hacen una presentación sobre los beneficios que se van otorgar a los servidores públicos y contratistas del Distrito dentro de los servicios y productos que ofrece esta caja.

3. Espacio de Diálogo

Siendo las 11:10 am se da inicio al espacio de diálogo con algunas de las preguntas realizadas al foro web de la entidad. La primera de ellas fue ¿qué hace la entidad para fortalecer el empleo público en el Distrito? La Directora manifiesta que en resumen el DASCDA aporta primero a la institucionalidad de las entidades distritales con la creación de empleos públicos, segundo el impulso al tema del Mérito, tercero, todas las acciones que se están llevando a cabo para fortalecer las competencias de los servidores a través de la capacitación, cuarto las actividades de bienestar que conllevan al disfrute y al reto de las competencias de los servidores.

- La siguiente pregunta del foro web, fue ¿FRADEC a cuántos funcionarios ha beneficiado y en qué programas? El Dr. Agustín Hortúa sostiene que el Fondo ha beneficiado 313 funcionarios en programas de pregrado y posgrado. Los programas que más acogida tienen son: Derecho, Administración de Empresas, Ingeniería de Sistemas, Enfermería y comunicación social y periodismo.

De las preguntas realizadas de manera presencial por los asistentes a la audiencia a través del formato elaborado para tal fin, la maestra de ceremonias preguntó:

- Es evidente el importante, amplio, profundo y necesario trabajo realizado por el departamento, cual ha sido impacto generado por ese trabajo en las áreas de talento humano y cuál es el impacto en la gestión del talento humano en las entidades distritales

La directora responde que: “es necesario remitirse al índice el impacto es que estamos generando una realidad diferente en el servicio público en Bogotá, en las áreas de talento humano estamos fortaleciendo porque hay voluntades de lado y lado: un sistema de gestión con actores articulados en bienestar, en capacitación, en evaluación del desempeño, en seguridad y salud en el trabajo, y en general con los líderes de talento humano estamos muy articulados y eso nos ha permitido avanzar. Más que las áreas de talento humano es el tema de gestión talento humano que se vuelve estratégico para la administración distrital, un ejemplo de ello fue la gala de reconocimiento en que el mismo alcalde de Bogotá estaba premiando a los mejores funcionarios en un evento. Para mí eso significa que el tema de talento humano está en la agenda de la primera autoridad de esta ciudad, ese es un ejemplo.



Yo he tenido varios años en lo público y en Bogotá esto no había ocurrido. Creo que ese es el impacto, ese trabajo anónimo, difícil, arduo se ve en los resultados que estamos teniendo”.

La siguiente pregunta es ¿podemos conocer el impacto de seguridad y salud en el trabajo, las cifras generales? Frente a la pregunta el Dr. Agustín Hortúa responde que medir el impacto no es fácil, no obstante podemos decir que hemos hecho una línea base sobre la cual medir el impacto e identificamos dos indicadores: uno es el nivel accidentalidad y otro el nivel de enfermedad laboral. Tenemos la línea base de accidentalidad en 2016 con 2.395 casos y 2017 3.060 casos. En 2018 se medirá si, con las acciones que se han desarrollado en materia de SST, este indicador baja, se mantiene o aumenta. En el tema de enfermedad laboral se tienen 453 casos para 2017. Se tienen identificados que las principales enfermedades son síndrome de túnel carpiano con 32% y tendinitis. Una vez se consolide la información 2018 se analizará frente a la línea base. Por su parte la Dra. Nidia Vargas hace un llamado a que se analice el aumento de la accidentalidad, ya que uno de los objetivos de las áreas de talento humano es cuidar a las personas mediante la prevención de riesgos, porque en últimas, en eso se traduce la gestión en seguridad y salud en el trabajo, evitar lesiones incapacitantes y enfermedades laborales.

- La siguiente pregunta es ¿cómo podemos desde las entidades ayudar para entregar en forma precisa la información que alimenta el SIDEAP?

El funcionario Alfonso Velandia afirma que la clave es ser responsables de nuestra información como funcionarios para que se pueda caracterizar adecuadamente las personas y a través de las oficinas de talento humano actualizar las vinculaciones para tener certeza de cómo están compuestas las plantas y nos ayude a tomar decisiones.

La maestra de ceremonia da la palabra a las personas del público, en este sentido una de ellas pregunta: Sé que el tema de la accidentalidad es básico, sin embargo mi percepción como gestora de capacitación es que también tenemos logros en esa área y pienso lo que nos compartieron con relación a la herramienta de diagnóstico acerca del nivel de desarrollo del SSST entonces así como hablamos de los aspectos a mejorar yo quisiera que también nos compartiera esos aciertos que tuvimos en la gestión.

Frente al interrogante el Dr. Agustín confirma que se han hecho varias cosas. Primero se conformó una red de gestores de SST, en la búsqueda de un trabajo colaborativo. También se ha acudido a la ARL Positiva para gestionar capacitaciones a los COPAS, y capacitaciones en riesgo psicosocial. En este año también se efectuó una medición del riesgo cardiovascular. Así mismo se han emitido varios lineamientos desde el Servicio Civil sobre SST y el levantamiento de la línea base para empezar a medir. También se menciona la matriz de maduración del sistema que se está realizando en convenio con la Universidad Santo Tomás, que es muy buena porque no solo recoge lo que dice la ley sino también la percepción de los usuarios, entre otros indicadores.



La próxima pregunta del público consiste en que al momento de actualizar la información no permite cargar en la parte histórica de la hoja de vida y se empieza a ver sesgada la información. Frente a esta pregunta, Luis Alfonso Velandia responde que al final de la Audiencia pueden revisar el caso particular y el ingeniero Andrés Boada complementa señalando que se puede enviar un requerimiento al buzonsideap@serviciocivil.gov.co o al conmutador 3680038 opción SIDEAP, cuando se presentan esos inconvenientes.

Finalmente la señora Carmenza Borda, asistente presencial a la audiencia rendición de cuentas pregunta: Con la nueva ley que crea lo de MIPG, nuestra entidad suprimió el comité de incentivos y lo incorporó en el Comité de Gestión y Desempeño. Nosotros hicimos la pregunta de si ese comité fue creado por un Acuerdo Laboral de 2013 y salió una Directiva del Servicio Civil, la Secretaría General da un concepto en que la Directiva queda sin efecto y nosotros no vemos cómo quedó sin efecto si fue creada por un Acuerdo Laboral y ahorita tenemos un problema porque tenemos que hacer el plan de incentivos y era el comité de incentivos el que hacía eso, por tanto solicitamos que mientras se da un concepto de servicio civil esta función se devolviera a la comisión de personal, pero no sé en este momento que posición tiene el Departamento Administrativo del Servicio Civil, porque esto es quitarnos a los comisionados la posibilidad de participar en la elaboración del plan de incentivos de la entidad.

Frente a este tema la Dra. Nidia Vargas afirma que no es responsable hacer un pronunciamiento al respecto hasta tanto no se haga el análisis debido el cual ya se está haciendo por la parte del Subdirección Técnico Jurídica del DASC.

Siendo las 11.55 a.m., la maestra de ceremonia finaliza la audiencia de rendición de cuentas, agradeciendo la participación en este importante ejercicio para la transparencia y el fortalecimiento del control social por parte de la ciudadanía a las actuaciones del Estado y manifiesta que todas las respuestas a las preguntas serán enviadas al correo electrónico registrado por los asistentes.

4. Medios electrónicos

Toda la audiencia se compartió vía streaming en vivo y en directo, así mismo el minuto a minuto de la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas del DASC, se pueden encontrar en nuestro canal de YouTube en los siguientes enlaces:

Parte 1: https://www.youtube.com/watch?v=IH4eGtoZ_44

Parte 2: <https://www.youtube.com/watch?v=dSaAzV1FG4M>