

**RENDICIÓN DE CUENTAS**

**UAESP**

**“CONTROL SOCIAL AL  
TALENTO HUMANO”**

**RELATORIA**

**2022**

## **DESCRIPCIÓN**

El evento es el resultado de una necesidad institucional de garantizar el acceso a la información y de la ciudadanía por conocer lo relacionada con la gestión de las áreas de Talento Humano de las distintas entidades del Distrito.

Con la realización de este, se buscó visibilizar la gestión a través de distintos canales participativos de comunicación, entre los cuales se usaron: Pagina WEB, Facebook, Canal Youtube, Stream y la presencialidad.

Como ejercicio participativo, se buscó la transparencia en la información suministrada, el manejo de un lenguaje claro e incluyente y aclarar las dudas e inquietudes manifestadas por los participantes.

## **AGENDA**

La agenda del evento estuvo fundamentada en cuatro momentos principales:

### **APERTURA**

En este se dio la bienvenida, se indicó el propósito del evento centrados en la exposición de los avances y resultados obtenidos en el primer semestre de 2022 en relación con la gestión del Talento Humano.

De forma destacada se vinculó a la Veeduría Distrital en esta apertura, como representante de la entidad promotora de la iniciativa para las distintas entidades.

### **DESARROLLO DE TEMAS**

#### **1) MERITOCRACIA**

Dentro de este ítem se destacó la labor realizada por los servidores públicos y colaboradores de la Entidad en la prestación de servicios durante el tiempo de pandemia; se extiende el agradecimiento a todos los que han sido parte de la entidad y se destaca la labor prestada por

aquellos que asistieron presencialmente en todo el transcurso de este periodo de tiempo crítico.

### **Concurso**

A través de videos que reflejan la experiencia de varios servidores de distintos niveles, se manifestó como se realiza el proceso de Carrera Administrativa, cual fue su experiencia en el proceso y que es lo más destacado para cada uno de ellos, desde su perspectiva.

Para ampliar la información, el jefe de la subdirección Administrativa y Financiera Rubén Darío Perilla, explica y entrega información sobre el proceso de vinculación, dando un relato del estado de la planta de personal, como resultado de la provisión de empleos por el Concurso de Mérito 823 de 2018.

### **Encargos**

Se da una presentación por la líder del Proceso de Talento Humano - Karen Niño, frente al Proceso y gestión de la provisión de empleos por encargo, se hace claridad de la importancia del cumplimiento de requisitos frente al Manual de Funciones, y se insiste en que este es un requisito indispensable para el proceso de encargo.

## **2) CONTRATACIÓN**

A través de video se da una introducción al tema de la contratación de personal, con la presentación de un caso exitoso de vinculación a través de la Estrategia Talento No Palanca, se continua con la presentación de estadísticas sobre la estrategia y con posterioridad se dan cifras relevantes sobre la contratación de personal en la Entidad.

Se destaca dentro de la información presentada, el trabajo de nivelación frente a los honorarios para los diferentes perfiles profesionales y de apoyo a la gestión, buscando cerrar una brecha importante entre los mismos dentro de la escala de la tabla de honorarios.

### **Estrategia Talento No Palanca**

El Subdirector Rubén Perilla da indicaciones frente al proceso de selección de personal a

través de esta estrategia; informa algunos lineamientos generales establecidos para las entidades del Distrito e informa las cifras correspondientes a la contratación durante la vigencia.

### 3) PERMISOS E INCENTIVOS

Karen Niño, líder del Proceso de Talento Humano, da una introducción al tema de Permisos e Incentivos, subrayando que la Entidad promueve los incentivos que buscan el bienestar familiar y personal, en referencia presenta las cifras y estadísticas a los tipos de permisos otorgados en el primer semestre de la vigencia 2022.

### 4) SST

Como representantes del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo se presentan Sonia Gutiérrez y Lady Pinzón se precisa sobre el termino y labor del brigadista, se presentan cifras de las personas vinculadas a las brigadas que se tienen en la Entidad. Toda esta información apoyada con imágenes de fondo que respaldan la información presentada.

#### **Brigadistas**

Sonia Gutiérrez presenta el concepto general de la Brigada de Emergencias, hace un enfoque en las características, aptitudes y cualidades que posee un brigadista y que están dirigidas al bien común.

#### **Brigada emocional**

Lady Pinzón amplía el concepto desde la importancia y especial atención que se requiere en términos de atención psicosocial, enfatizando en la salud mental de todo el personal.

### 5) BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Johanna Méndez en representación del Equipo de Desarrollo Personal y Bienestar, indica como a través de las rutas definidas en el Plan de Bienestar Social se ha trabajado en el personal de la entidad como seres integrales; por ello, se gestionan las acciones de las rutas buscando que desde la individualidad la persona se sienta “Bien” y este sentir sea trasladado a otros espacios sociales como la familia, el trabajo y en general la sociedad en distintos

espacios.

En esta presentación se matiza el cubrimiento de temas como Teletrabajo, Programas Educativos, entre otros, gestionados y articulados con aspectos del Talento Humano, como nómina y SST.

### **Programa CALDAS**

Vinculado al Plan de Bienestar se encuentra el Programa CALDAS, sobre el cual amplía la información la jefe de la Oficina Asesora de Planeación Alexandra Roa; quien en su intervención reconoce que en la Entidad se viene implementando el programa, como una construcción para garantizar la no discriminación, el respeto por la diferencia y que los servidores y colaboradores sientan que ese crecimiento personal que se busca se les está facilitando; aunado también con las políticas públicas de enfoque diferencial .

Se enfatiza que este programa se articula con los valores, como la base, buscando transformar la cultura organizacional, asociado a contenidos del SGSST y gestión de las comunicaciones. Se acentúan el trabajo realizado desde diferentes estrategias, en los cuales se busca el fortalecimiento de las relaciones, el afianzamiento de conceptos que permiten generar cambios y rotura de paradigmas.

En esta presentación se muestran cifras del trabajo realizado y la identificación de datos relevantes para gestionar el programa, se realiza la presentación de videos experienciales en donde se denota el trabajo realizado en las diferencias.

### **Mejor funcionario.**

Como desarrollo del Plan de Bienestar y como uno de los aspectos relevantes dentro de los incentivos de la Entidad Dayana Fula explica cómo se define la elección del mejor Servidor Público, siendo el empleado elegido en esta vigencia quien valida el proceso realizado para su elección, Alexander Gómez presenta la información relacionada a través de entrevista realizada por el Subdirector de la SAF.

## 6) POLITICA DE INTEGRIDAD

Johanna Méndez explica la conexidad de Integridad al MIPG e indica que esta Política es parte fundamental del Talento Humano, es el centro del modelo, busca que el principio de la gestión pública se realice a partir de la transparencia y el ejercicio de los valores.

### **Senda de Integridad**

Se presenta como una estrategia liderada desde la Secretaria General de la Alcaldía Mayor, con el objetivo de movilizar al interior de las entidades a través de actividades gestionadas por retos, la usanza de lo correcto e íntegro, los cuales se han generado para cada vigencia; siendo clave la vinculación de diferentes equipos a la gestión y dinamización de iniciativas que promuevan los valores, la transparencia y el valor de lo público.

## 7) SARLAFT

Se presenta a la UAESP como Entidad pionera de esta estrategia en el Distrito, la Dra. Alexandra Roa, jefe de la OAP, explica que es, y que la entidad firmó el compromiso SARLAFT como hito de inicio de su implementación, desde los lineamientos por la Secretaria General; se generó un diagnóstico y a la fecha se han venido forjando unos ciclos de inducción y reinducción a los servidores y colaboradores vinculados a la entidad para la prevención de acciones relacionadas con lavados de activos o con recursos fruto de actividades ilegales.

## 8) PIC

Conforme a la presentación brindada por Dayana Fula, el PIC está enfocado a la elevación de los niveles de formación, de satisfacción, desarrollo y de eficiencia del personal de la entidad, desde tres dimensiones importantes, el ser, el hacer y el saber; se presentan las cifras de las actividades gestionadas desde el PIC y cubrimiento de necesidades del personal.

## 9) EDL y ACUERDOS DE GESTIÓN

Karen Niño, líder del Proceso de Talento Humano conceptúa sobre el EDL y los Acuerdos de Gestión frente a los cargos y tipo de vinculación; bajo este mismo enfoque se presentan las cifras que dan cuenta de las evaluaciones realizadas y los Acuerdos de Gestión para la

Entidad, cuyo resultado destacado le apunta al nivel sobresaliente con un porcentaje del 87% en este nivel, aportando en gran medida al cumplimiento de las metas organizacionales.

#### 10) REORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

Se realiza la presentación con la proyección de un video explicativo del proceso que se viene desarrollando para la ampliación de la planta de personal proyectada en 356 cargos, el jefe de la subdirección Administrativa y Financiera, menciona que el proyecto técnico aún no ha sido aprobado por las entidades Distritales competentes, se manifiesta abiertamente que es un proyecto sujeto a la designación, aprobación y disponibilidad de recursos; una vez aprobado, saldrán los cargos a proceso de concurso con la CNSC, teniendo en cuenta todos los aspectos normativos que regulan un Concurso de Méritos.

#### Sesión de Preguntas

Para este ítem se tuvo en cuenta el registro de las preguntas recibidas por los distintos canales de comunicación, de las cuales se sistematizaron 27 y se gestionaron dentro del evento 9 respuestas.

	PREGUNTAS	MEDIO	PROCESO	RESPUESTA
1	¿Cuántos ascensos se han realizado a la fecha? ¿Cuántos de nivel asistencial? Están aplicando la directiva 008 de 2022	Web	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente. Desde el concepto de encargos, está publicado en la pagina web.
2	¿Quiénes somos contratistas podemos postularnos para hacer parte de la planta provisional?	Web	SAF	Claro que sí, hablando de planta provisional, pues, entendemos los cargos que actualmente estén vacantes y que no tengan lista de elegibles para proveer ese cargo; pueden hacerlo claro, porque si cumplen el perfil no habría razón para no aceptar esa opción, y siempre y cuando responda ese perfil a las necesidades de la entidad y siempre que ese cargo o ese perfil de contratista cumpla con los requerimientos que dice el manual de funciones indudablemente podría hacerlo. Pero

				<p>tenemos que tener en cuenta que en planta actual o eventualmente se proyectó la reorganización y si se llega a aprobar el primer derecho, como lo hemos visto en el plan de los encargos para ocupar esos cargos vacantes está en los funcionarios que actualmente ocupan cargos en carrera administrativa, si no tenemos ningún perfil que se adapte a esa vacancia pues, y se convoque previamente de manera pública a los encargos, ahí sí, cabría la opción de cubrir esa vacante en provisionalidad.</p>
3	<p>¿Como está compuesto el equipo directivo de la entidad? ¿Y se tiene perfil específico? Gracias</p>	Web	SAF	<p>El equipo directivo de la entidad tiene muchos perfiles, estamos los perfiles administrativos jurídicos, técnicos para las áreas misionales, la directora por ejemplo, la Dra. Camacho fue nombrada por libre nombramiento y remoción por la Alcaldesa, luego los nombramientos del equipo directivo los hace la directora acorde al manual de funciones, entonces deben tener ese perfil establecido en el Manual de Funciones, pero también tenemos que tener en cuenta que son cargos de confianza, luego mantienen una relación importante con la dirección para que el equipo este integrado y se pueda cumplir con las labores misionales de la Entidad.</p> <p>Los perfiles están publicados en la página web.</p>
4	<p>Por qué en el tema de bienestar el porcentaje más alto es el de permiso sindical</p>	Presencial	SAF	<p>El número de permisos que se plantea en la presentación indica las solicitudes por funcionario, y el Sindicato tiene su derecho constitucional sus integrantes a solicitar su permiso sindical, y con solo una sola solicitud serian 28, más de 28 permisos, porque son 28 integrantes, o cuando eran 28 tal vez ahora son más, pues con eso se nos sube el porcentaje porque ellos piden el permiso para reunirse en la asamblea general y eso hace que se dispare la estadística, pero no quiere decir ni que los que participen en el sindicato estén siempre de permiso, sino que por el número de integrantes</p>

				pues así se mantiene. Ahora, no quiere decir que cada solicitud implique un día, puede ser que el permiso sindical sea de una de la tarde en adelante, pero como cada funcionario cuenta con una solicitud para efectos estadísticos, pues así lo representamos en la presentación y esa es la razón.
5	Que lineamientos existen para la aplicación del teletrabajo para empleados a nivel asistencial, especialmente para los cargos secretariales y auxiliares administrativos.	Presencial	SAF	El teletrabajo tiene su reglamentación normativa, si, necesariamente implica que el teletrabajador o teletrabajadora pueda cumplir sus actividades o sus funciones de forma remota o desde su casa, desde su domicilio, por ejemplo la persona que me apoya como Secretaria Ejecutiva en mi área, Jenny, no podría cumplir esa labor desde casa de manera permanente, porque, pues su actividad implica la presencialidad, entonces más allá de un lineamiento particular, se genera a través o principalmente por las funciones que tenga asignado el funcionario o la funcionaria; probablemente habría que revisar cada caso porque es posible que algunos asistenciales puedan tener esa posibilidad por la labor que tienen concertada, más allá de las funciones también hay que verificar que actividad tienen concertada para su desarrollo y su avance en el desempeño de sus funciones.
6	Para la apertura del concurso influye el enfoque diferencial, de género	Presencial	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente. Aunque los concursos so abiertos consideran las formaciones académicas y la experiencia en el cargo, sin otro requisito.
7	Felicitaciones que orgullo ingresar por mérito ¿ya han realizado asensos? Sobre todo, en los cargos asistenciales	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente. Los ascensos solo se realizan por concurso de méritos.
8	Buenos tardes tengo una pregunta ¿dentro de la jornada de rendición de cuentas como se está manejando el	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.

	sistema de ascensos y gestión de vacantes?			
9	¿Realizaron ascensos, cuantos de niveles asistenciales han sido encargados o ascendidos? Que beneficios hay para los guardas de seguridad y las personas del aseo	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
10	¿De cuánto es el fondo para estudios de funcionarios en la entidad?	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
11	Tengo la misma pregunta cuánto y cuánto se ha dispuesto durante toda la vigencia, ¿cómo se distribuyó? (para estudios)	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
12	Buenos días. Muy bien por cumplir con la norma. Pregunta: ¿cómo está compuesto el equipo directivo de la entidad? ¿Se debe tener perfil específico? Gracias	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente. Es respuesta a la pregunta tres.
13	¿Solo han realizado encargos a profesionales?	Facebook	SAF	No, ya tenemos encargos de nivel técnico a profesional, hay una persona que estaba en carrera administrativa en nivel técnico y por encargo, aunque legalmente no sea esa la palabra tuvo su ascenso a nivel profesional; ósea, no ha sido solo para profesional, sino que el nivel técnico también ha sido beneficiado de este proceso.
14	¿Cuál es el nivel del éxito del programa talento no palanca con respecto al total de contratistas de la entidad?, cuando los contratistas no ingresan por el programa no palanca cual es el criterio de escogencia	Facebook	SAF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.

15	Esos planes de bienestar ayudan a la educación de los servidores, para que sean más competentes. ¿Qué beneficio hay para lo que reciben menos ingreso?	Facebook	SAF	Si, tenemos por ejemplo curso de Excel que, puede sonar sencillo, pero es una herramienta muy avanzada para los que tenemos poca habilidad con ese programa y eso mejora su desempeño personal, seguramente tienen mayores habilidades para su desarrollarse profesionalmente y personalmente mejor pero también para cumplir sus actividades institucionales;¿no se si tengamos otro ejemplo Karen? si también está el incentivo educativo, que es otro auxilio que se da a algunos servidores que están estudiando, entonces se abre la convocatoria, se presenta la solicitud de la persona que está estudiando o que está interesada en estudiar, se abre un estudio y de acuerdo al recurso que tenemos asignado, se le da un incentivo para que pueda continuar con su proceso de estudio de pregrado, postgrado o lo que requiera.
----	--	----------	-----	---

16	<p>¿Con la nueva directriz ya no deben tener tanto contratista y menos con doble contrato, están aplicando esto?</p>	Facebook	SAF	<p>La reglamentación de contratación estatal es legal, hay directrices Distritales y Nacionales que nosotros debemos atender también, pero la situación de doble contrato en algunas ocasiones si los tenemos, aquí en esta entidad tenemos contratistas que tienen contrato en otras entidades del estado en casos muy específicos, y me voy a referir por ejemplo a los aplicativos de SICAPITAL, no tenemos una lista amplia y variada de personal que tenga ese conocimiento y que maneje los asuntos propios de nuestra entidad; por esa razón hay contratistas que se mantienen ya desde la anterior administración, en ese y en otros casos que cumplen debidamente sus actividades y están contratados todavía, y hay contratistas de la anterior administración con esa posibilidad de doble contrato; pero más allá de la posibilidad legal que existe es porque no tenemos la forma de suplir la necesidad y ellos tienen contratos con otras entidades del Distrito en los mismos temas específicos, y debo decir que son temas muy especializados o muy avanzados que no cualquier contratista puede llegar a cumplir y que de no tenerlos por ejemplo se puede afectar el desarrollo misional de la entidad. Por ejemplo si no tenemos esa aplicación de SICAPITAL o sus derivados o sistemas análogos pues uno diría tenemos fallas con la nómina y no se podría pagar, esos son los casos particulares especiales, por lo demás los contratistas tienen un solo contrato y eso atiende a las actividades que deba desarrollar, porque en el caso de defensa judicial por ejemplo tribunales de arbitramento habrá contratistas que tienen otros contratos de defensa con otras entidades del estado y los pueden realizar y eso requiere unos conocimientos específicos o avanzados que no</p>
----	--	----------	-----	--

				todo el mundo o todos los contratistas lo asumen o no todos los tienen, y esas serán las razones para que haya contratistas con doble contrato en este momento.
17	necesito que me apoyen con el aforo de conjunto residencial	Presencial	SAP	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
18	Que manejo le han dado a los residuos lixiviados en doña Juana?	Web	SDF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
19	Como han pensado mejorar el manejo de basuras y el contrato del relleno sanitario de doña Juana	Web	SDF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
20	Qué sistema de implementación presenta el cuidado de los humedales el burro y la vaca frente a la contaminación generada por la Corabastos y alrededores, adicional que incentivos genera el estado gente al cuidado de los páramos y la ilegal	Web	SDF SRBL	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.

	captación de agua por parte de los cultivadores de papa y de Fresas.			
21	Agradezco aclaración sobre la recolección de basuras en los barrios, los recicladores rompen las bolsas y muchas veces no se recoge estos el desperdicio	Web	SRBL	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
22	Buenas tardes un favor cuando recomendó escombros barrio el muelle	Facebook	SRBL	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
23	Por qué no recogen los escombros a tiempo. Que paso con el contrato de doña Juana	Web	SRBL SDF	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
24	¿El alumbrado público porque falla en ocasiones y es difícil si restablecimiento?	Web	SSFAP	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
25	Para cuándo el cambio del alumbrado público con tecnología LED para la Av. Ciudad de Cali entre la calle 13 hasta la Av. El Dorado, era para el 2015 el cambio de alumbrado público con tecnología LED para FONTIBÓN, y anuncio la Ulapes que sería para el 2022, quedan 3 meses, y será que está vez se cumple esta promesa. Gracias	Facebook	SSFAP	Está en trámite la respuesta, la cual fue trasladada al área correspondiente.
26	¿Qué beneficio hay para los que reciben menos ingresos?	Presencial	SAF	Para los que reciben menos ingresos de los funcionarios de planta, pues tenemos el beneficio de las dotaciones, que es un derecho, las horas extras, el auxilio de transporte y el auxilio de alimentación, hay que tener en cuenta que los beneficios que se otorgan ya sea económicos o su equivalente, que no sea dentro de su actividad para funcionarios, están debidamente reglados y están programados dentro de los planes de Bienestar y Capacitación y deben ser aprobados por nuestro comité interno institucional de gestión y desempeño, donde participan todos los directivos de la Entidad.

27	¿Qué complicado eso de ser brigadistas emocionales, Quienes son?	Presencial	SAF	<p>Los brigadistas emocionales son contratistas y son funcionarios de nuestra entidad que están reconocidos acá internamente y es complicado porque se recibe, yo creo que, mucha carga emocional de escucharles todas las problemáticas que pueda tener nuestro personal, que por esta época de pandemia estábamos en casa, cambiar hábitos personales, familiares generan de pronto situaciones de stress, depresión y otras cosas que no hay que estigmatizarlas sino que pueden ser cotidianas que se presentan y que si se atienden a tiempo pueden solucionar mayores inconvenientes futuros de estas personas y que estamos atentos a atenderlos y apoyarlos, cuando no se puedan solucionar, los mismos brigadistas de nuestro equipo de SST con nuestras psicólogas emitirán las recomendaciones si le corresponde ir a la EPS al funcionario o contratista o ARL, según sea el caso.</p> <p>Es importante allí aclarar que, los brigadistas emocionales son voluntarios, personas que voluntariamente quieren hacer el proceso y tienen las habilidades y capacidades para hacerlo, que se han sometido a un proceso de capacitación y de acompañamiento por parte del equipo de psicólogas de la entidad para estar preparados para atender lo que sea, en caso de que sientan que no están con las capacidades necesarias, pues recurren al equipo de psicólogas que están en el área para apoyar el proceso.</p>
----	--	------------	-----	---

## Cierre

Para cerrar el evento se cuenta con la presencia de la jefe de Control Interno, la Dra. Sandra Alvarado, quien manifiesta su respaldo al evento realizado y el cumplimiento frente a la

metodología planteada y a los lineamientos dados por la Veeduría distrital para esta rendición de cuentas. De otra parte, se identifica como participe del proceso constructivo y el esfuerzo que hace la UAESP para la generación de estos ejercicios participativos del Talento Humano.

El Subdirector Rubén Perilla agradece a todo el equipo participe del evento y manifiesta su disposición para la atención de cualquier duda o requerimiento que se de al respecto del evento realizado o cualquier otra inquietud que se genere.

<b>Elaboró:</b>	Sandra Milena Martínez Páez-Profesional Especializado – SAF - Talento Humano
<b>Revisó:</b>	Rubén Darío Perilla Cárdenas – Subdirector – Subdirección Administrativa y Financiera
<b>Aprobó:</b>	Rubén Darío Perilla Cárdenas – Subdirector – Subdirección Administrativa y Financiera