

## **Diálogo Participativo: Estrategia de Control Social para el Talento Humano de la SDDE**

### **¿Quiénes somos?**

La Subdirección Administrativa y Financiera, a través de su Proceso de Talento Humano, es la instancia de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) encargada de gestionar de manera integral el recurso humano de la entidad. Su propósito es garantizar que la Secretaría cuente con un equipo de servidoras, servidores y contratistas comprometidos, competentes y con bienestar laboral, que contribuyan de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos institucionales definidos en el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024–2027”.

El proceso de Talento Humano diseña, coordina y ejecuta las políticas, planes y estrategias que orientan la gestión del personal en todas sus etapas —ingreso, desarrollo, permanencia y retiro—, asegurando condiciones laborales justas, ambientes saludables y oportunidades de crecimiento profesional. Su rol es fundamental para fortalecer la capacidad institucional de la SDDE y consolidar una administración pública moderna, transparente y centrada en las personas

### **¿Qué hacemos y para quién lo hacemos?**

La Subdirección de Talento Humano desarrolla y gestiona el Plan Estratégico de Recursos Humanos – PETH 2023, instrumento rector que articula todas las acciones relativas a la administración del personal de la SDDE. Este plan tiene como objetivo fortalecer los procesos del ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro) mediante estrategias institucionales definidas.

Dentro de sus funciones específicas se encuentran la actualización del Plan Anual de Vacantes, la formulación del Plan de Previsión de Recursos Humanos, el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos, la implementación del Plan Institucional de Capacitación, así como la gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Además, la dirección lidera el proceso de evaluación del desempeño conforme a las directrices del Departamento Administrativo de Servicio Civil y la normativa aplicable.

Todas estas acciones están dirigidas a los servidores y servidoras de la SDDE, incluyendo personal de planta, contratistas y demás colaboradores institucionales, con el propósito de garantizar condiciones laborales justas, el desarrollo de competencias y un entorno institucional propicio para la eficacia del servicio público.

Estos servicios están dirigidos a los servidores públicos y contratistas de la SDDE, quienes, a través de su trabajo, contribuyen al cumplimiento de los objetivos misionales de la Secretaría y al desarrollo económico de la ciudad.

### **¿Cómo lo hacemos?**

Nuestra oferta institucional opera bajo un enfoque estratégico y sistémico, alineado con los lineamientos del CONPES D.C. 07 de 2019 (Política Distrital de Gestión Integral del Talento Humano) y el PETH 2023. Las acciones se despliegan de la siguiente forma:

- A través de instrumentos de planeación organizacional, donde se identifican vacantes, perfiles, competencias necesarias y necesidades futuras de personal.
- Mediante mecanismos normativos y técnicos en la selección, contratación y vinculación, asegurando criterios de mérito, transparencia e inclusión.
- Mediante la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación, orientado al fortalecimiento de competencias técnicas, de liderazgo y de servicio al ciudadano.
- Con la implementación de programas de bienestar, incentivos y salud ocupacional, que promuevan la calidad de vida, el reconocimiento y el clima organizacional.
- A través de la evaluación del desempeño institucional, garantizando seguimiento a metas y competencias conforme a normativa vigente.
- Con estrategias de seguimiento, monitoreo y mejora continua, respaldadas por herramientas de información, análisis de datos y rendición de cuentas.

### ¿Qué hemos hecho? (Balance de gestión)

Durante la vigencia 2024–2025, la SDDE ha desarrollado avances significativos en la consolidación de su política interna de talento humano, como lo ha sido:

- Actualización del Manual Específico de Funciones, de acuerdo con la Circular Externa No. 026 del 24 de julio de 2020 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, que instó a las entidades y organismos del Distrito capital a actualizar los respectivos Manuales de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de Jefe de Oficina o Asesor de Control Interno, así como a las modificaciones realizadas a algunas fichas del MEFYCL por necesidades del servicio.
- El desarrollo de procesos de encargos en carrera administrativa durante la vigencia, los cuales han permitido la movilidad de servidores públicos al interior de la entidad.
- Se ha venido dando aplicación al uso de listas de elegibles de la Convocatoria Distrito 4, lo cual ha permitido el ingreso de personas de carrera administrativa a la SDDE, pudiendo dar cumplimiento al principio del mérito para los empleos de carrera administrativa.
- Concienciar a los servidores públicos de carrera administrativa y a los directivos de la Secretaría de la importancia de la Evaluación del Desempeño Laboral a través de comunicaciones internas enviadas a todos los servidores de la entidad.
- La gestión de actividades desarrolladas en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo, como lo han sido capacitaciones en SST a los servidores, programas de vigilancia epidemiológica, inspecciones planeadas a los puestos de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, el plan de emergencias y brigadistas, gestión del riesgo psicosocial, entre otros.
- Mediante el Plan Institucional de Capacitación se han realizado diversas capacitaciones, cursos y diplomados que han buscado fortalecer y desarrollar a nuestro talento humano.
- Actividades dirigidas a nuestros servidores para el mejoramiento del bienestar laboral, enfocadas en el equilibrio psicosocial, en la salud mental, en la diversidad e inclusión, en la identidad y el servicio público, y en incentivos.

### **¿Por qué es importante lo que hacemos? (Cumplimiento del PDD, políticas públicas y normatividad asociada)**

El fortalecimiento del talento humano es esencial para que la administración pública actúe con eficacia, legitimidad y sostenibilidad. En primer lugar, contribuye directamente al cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura”, particularmente bajo el Objetivo Estratégico 5: “Bogotá confía en su Gobierno” y el Programa 32 “Gobierno abierto, íntegro, transparente y corresponsable”, que promueven el seguimiento ciudadano, el control social y la rendición de cuentas institucional.

Adicionalmente, muchas de las acciones que emprendemos obedecen a la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano, establecida en el CONPES D.C. 07 de 2019, la cual orienta la administración pública distrital hacia principios como la meritocracia, la inclusión, el desarrollo de competencias y el bienestar laboral.

Igualmente, nuestra gestión está en consonancia con el Manual Único de Rendición de Cuentas (MURC) del Departamento Administrativo de la Función Pública y con las Circulares 004 y 005 de la Veeduría Distrital, que establecen la obligatoriedad de habilitar espacios de diálogo y control social en los procesos de gestión pública, incluyendo lo relativo al talento humano.

Al abrir canales de rendición de cuentas sobre nuestra gestión interna de personal, fortalecemos la confianza ciudadana y la transparencia institucional, haciendo visible cómo se organiza y promueve el recurso humano que hace posible la ejecución de metas públicas. De igual modo, impulsamos la participación ciudadana y el control social, en consonancia con la estrategia distrital de gobierno abierto, y promovemos una cultura de corresponsabilidad entre servidores públicos y ciudadanía.