

2025

INFORME DIÁLOGO ESTRATEGIA DE CONTROL SOCIAL PARA EL TALENTO HUMANO

Estrategia de Control Social para el
Talento Humano de la SDDE

Informe que recoge los resultados del Diálogo Participativo
“Estrategia de Control Social para el Talento Humano de la
Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”, un espacio clave
para fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas sobre la
gestión del talento humano en la entidad.

**INFORME DIÁLOGO ESTRATEGIA DE CONTROL
SOCIAL PARA EL TALENTO HUMANO**

Bogotá Camina Segura

Revisado: Ariadna Rodríguez / Contratista / Oficina
Asesora de Planeación



Aprobado: Lady Laiton / Jefe / Oficina Asesora de
Planeación
Lina Jiménez / Jefe / Dirección de Gestión
Corporativa

Elaborado por: Yohan Díaz / Contratista / Oficina
Asesora de Planeación
Ariadna Rodríguez / Contratista / Oficina Asesora de
Planeación

Fecha de elaboración: 05/11/2025



Fecha de publicación: 19/12/2025

Secretaría Distrital de Desarrollo Económico
Vigencia 2025

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 3 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

Índice

Presentación	4
1. Aspectos relevantes del diálogo	5
2. Convocatoria	5
3. Asistencia y participación	8
4. Diseño y desarrollo de la metodología.....	9
4.1. Ronda 1. Conocimiento	¡Error! Marcador no definido.
4.2. Ronda 2. Consulta ciudadana	¡Error! Marcador no definido.
4.3. Ronda 3. Opinión ciudadana	¡Error! Marcador no definido.
5. Sistematización de preguntas y respuestas del diálogo participativo	18
6. Encuesta de satisfacción y percepción ciudadana	20
7. Conclusiones	22

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 4 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	



Presentación

El presente informe recoge y sistematiza los resultados del Diálogo Participativo “Estrategia de Control Social para el Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”, desarrollado por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico (SDDE) con el apoyo técnico del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) y el acompañamiento de la Veeduría Distrital. Este espacio de interlocución se inscribe en el marco del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024–2027” y de la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (CONPES D.C. 07 de 2019), así como en los lineamientos del Manual Único de Rendición de Cuentas y de la Estrategia de Fomento del Control Social al Talento Humano de la entidad.

El diálogo tuvo como propósito central fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas institucional, promoviendo el control social ciudadano sobre la gestión del talento humano en la SDDE. Para ello, se diseñó una metodología de audiencia pública participativa en modalidad híbrida (presencial y virtual), que combinó momentos expositivos con espacios de intervención ciudadana, garantizando tanto la socialización de información clara y verificable como la posibilidad de formular preguntas, comentarios y propuestas.

La jornada contó con la participación de ciudadanía interesada en la gestión del talento humano en el sector público, así como de servidoras y servidores de planta de la SDDE. Adicionalmente, participaron equipos técnicos de la Secretaría, del DASCD y de la Veeduría Distrital, asegurando la trazabilidad del ejercicio y la articulación interinstitucional.

Este informe presenta, los principales componentes del proceso: los aspectos relevantes del diálogo, la estrategia de convocatoria, la asistencia y caracterización de las personas participantes, el diseño y desarrollo de la metodología, la sistematización de preguntas y respuestas, los resultados de la encuesta de satisfacción y percepción ciudadana, y las conclusiones generales que orientan recomendaciones para futuros ejercicios de control social y rendición de cuentas en materia de talento humano.

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 5 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

1. Aspectos relevantes del diálogo

Modalidad: Virtual y presencial

Metodología: Audiencia Pública Participativa

Fecha de realización: 14 de octubre de 2025

Duración: 3 horas

No. de personas asistentes: 79

Convocatoria dirigida a: Ciudadanía en general y Servidores Públicos

Delegada Veeduría: Carolina Navarro Troncoso

Delegada DASCD: July Andrea Lesmes Palacios

2. Convocatoria

La convocatoria para el diálogo participativo se desarrolló bajo una estrategia de comunicación integral liderada por la Dirección de Gestión Corporativa (DGC) en articulación con la Oficina Asesora Planeación (OAP) y la Oficina Asesora de Comunicaciones (OAC) de la SDDE.



El objetivo de la convocatoria fue promover la participación ciudadana y garantizar la difusión amplia, accesible y oportuna del evento, asegurando la presencia de ciudadanía interesada en la gestión del talento humano, así como servidores y contratistas de la SDDE.

Difusión institucional

Con base en la solicitud realizada por la DGC la Oficina Asesora de Comunicaciones implementó una estrategia de comunicación multicanal que incluyó publicaciones en la página web institucional, redes sociales y el envío de invitaciones personalizadas.

El 9 de octubre de 2025 se publicó a través de las redes sociales de la SDDE la invitación al espacio de diálogo, en esta invitación se compartió el mensaje “Conoce los avances de nuestra gestión de talento humano en la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico”. Esta publicación presentó el mecanismo de inscripción junto con la fecha, hora y lugar del evento.

A continuación, se presenta la difusión que se realizó por redes sociales el 9 de octubre por los canales de:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <small>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 6 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

- Facebook: [Ver publicación](#)
- X (Twitter): [Ver publicación](#)
- Instagram: [Ver publicación](#)
- LinkedIn: [Ver publicación](#)

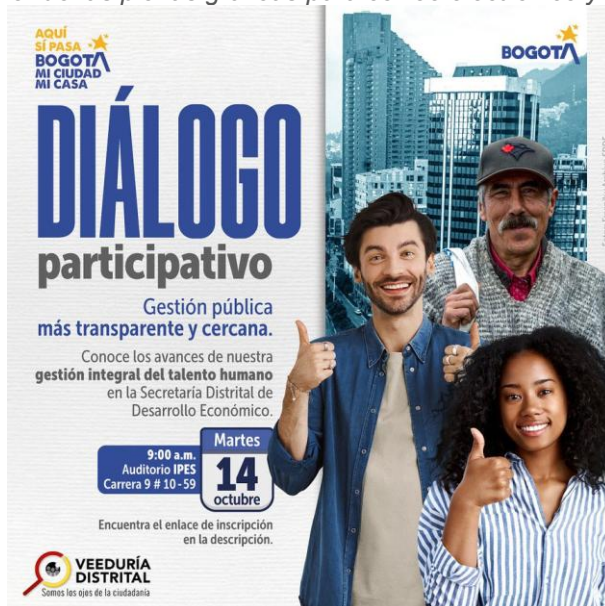
Convocatoria oficial y envío de invitaciones

En coherencia con la estrategia de Talento Humano 2025, y en cumplimiento al documento CONPES Distrital 07 de 2019, se remitió la invitación oficial mediante el oficio 2025EE0016569 del 9 de octubre de 2025, dirigido a la Doctora Adriana Herrera Beltrán, Veedora Distrital, garantizando su acompañamiento durante el desarrollo del diálogo participativo.


La comunicación incluyó los detalles del evento, resaltando la fecha (14 de octubre), la hora (9:00 a.m. – 12:00 m) y el lugar (Auditorio del Instituto para la Economía Social – IPES, Carrera 9 No. 10–59, Bogotá D. C.)

De manera complementaria, el 9 de octubre, se envió un correo masivo institucional a todos los colaboradores de la SDDE desde la cuenta: comunicaciones@desarrolloeconomico.gov.co.

Figura 1: Banner de las piezas gráficas para correo electrónico y redes sociales.



Fuente: OAC, 2025

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24
		Versión:	2
		Fecha:	** Septiembre de 2023
	Informe	Página:	Página 7 de 22
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa



Figuras 2 a 5. Publicación en redes sociales




Fuente: Facebook - SDDE, 2025



Fuente: X - SDDE, 2025



Fuente: LinkedIn - SDDE, 2025

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24
		Versión:	2
		Fecha:	** Septiembre de 2023
	Informe	Página:	Página 8 de 22
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa



Fuente: Instagram - SDDE, 2025

3. Asistencia y participación



La participación en el Diálogo Ciudadano “Estrategia de control social para el Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico” se midió mediante un formulario de registro de asistencia. Este listado permitió caracterizar la ciudadanía asistente.

A través del formulario en línea dispuesto por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se registraron 64 personas que autorizaron el tratamiento de sus datos personales y diligenciaron la totalidad de la información requerida.

Respecto a la caracterización de los partícipes del diálogo destaca que:

El espacio contó con 64 asistentes. La mayoría fueron mujeres (41 personas, 64 %) y hombres (23 personas, 36 %), con correspondencia total entre sexo al nacer y género reportado. Aunque no se obtuvo información válida sobre edad, el estado civil permite inferir presencia de población adulta joven y de mediana edad: 30 personas solteras (47 %), 19 casadas (30 %), 11 en unión libre (17 %) y 4 separadas (6 %).

En cuanto a procedencia territorial, la participación se concentró en localidades del sur de Bogotá: Ciudad Bolívar (9 personas), Bosa (7), Kennedy (7), Usme (6) y San Cristóbal (6). Otras localidades registraron entre 1 y 4 asistentes, lo que muestra una distribución amplia, aunque con predominio claro de estas cinco zonas.

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 9 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

Respecto a la identidad étnica, 56 personas (87,5 %) no se reconocen en un grupo étnico. El resto se identifica como mestizas (4 personas), blancas (3) y afrodescendientes (1), sin registro de participación indígena o Rrom. Sobre discapacidad, 60 personas (94 %) manifestaron no tenerla, mientras que 4 personas (6 %) reportaron alguna: 2 visual, 1 intelectual y 1 física.



El análisis general muestra un espacio con predominio femenino, fuerte presencia de localidades del sur, baja diversidad étnica y participación reducida pero presente de personas con discapacidad. Si se considera que la temática del espacio es altamente especializada y poco conocida por la ciudadanía, la convocatoria puede considerarse positiva y pertinente para los propósitos del ejercicio.

4. Diseño y desarrollo de la metodología

El Diálogo Ciudadano “Estrategia de Control Social para el Talento Humano de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico” fue diseñado bajo los lineamientos de la Guía Metodológica de Diálogo Participativo de la SDDE y del Manual Único de Rendición de Cuentas, integrando principios de participación efectiva, lenguaje claro, transparencia y control social. La metodología combinó momentos informativos y espacios de interacción ciudadana, garantizando la comprensión de los contenidos institucionales y la posibilidad de formular preguntas, comentarios y recomendaciones.

El espacio se desarrolló en modalidad híbrida (presencial y virtual), con el fin de ampliar el acceso, permitir la participación de personas con distintas condiciones y garantizar que quienes no pudieran asistir físicamente también pudieran intervenir y hacer seguimiento a la información presentada. Para tal fin, se habilitaron canales digitales, transmisión en tiempo real y un formulario de recepción de preguntas virtuales, complementando la participación presencial.

En la etapa de diseño, se consolidó un equipo técnico integrado por profesionales del proceso de Talento Humano y de la Oficina Asesora de Planeación, responsables de definir el propósito del diálogo, los ejes temáticos, el alcance metodológico y los roles operativos. Asimismo, se elaboró el documento base con la información institucional que sería presentada y se dispuso el formulario de

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 10 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	



inscripción y registro, lo que permitió caracterizar a las personas asistentes y organizar los mecanismos de participación ciudadana.

El desarrollo del diálogo siguió un guión estructurado que ordenó los tiempos y momentos del evento. La jornada inició con una apertura a cargo de la Dirección de Gestión Corporativa, en la que se contextualizó la importancia del encuentro dentro de la estrategia institucional de transparencia y control social. Posteriormente, se presentó un segmento introductorio sobre la misión, visión y estructura organizacional de la SDDE, proporcionando a la ciudadanía elementos para comprender el rol del Talento Humano en la gestión institucional.

El segmento central correspondió a la presentación de la gestión del Talento Humano, organizada en seis bloques temáticos: procesos de ingreso y vinculación; evaluación del desempeño; bienestar laboral y reconocimiento; Programa ALDAS; Seguridad y Salud en el Trabajo; y presupuesto de nómina. Cada bloque se expuso en lenguaje claro, con información verificable y orientada a la comprensión ciudadana. La modalidad híbrida permitió que tanto las personas en sala como quienes asistieron virtualmente formularan inquietudes y solicitaran aclaraciones durante este segmento.

Tras la presentación institucional, se abrió el espacio de diálogo ciudadano, en el que se recibieron preguntas tanto presenciales como digitales. Las intervenciones fueron registradas y respondidas en tiempo real, priorizando los temas de mayor interés y aquellos vinculados directamente con la gestión del talento humano.

El cierre del encuentro consistió en la síntesis de los aportes recibidos, la presentación de los compromisos derivados del diálogo y la socialización de la ruta de seguimiento. Se informó a las personas participantes que el informe final del evento sería publicado en la página web institucional y remitido a la Veeduría Distrital, cumpliendo con los lineamientos de control social.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</p>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <p>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</p>
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 11 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

4.1. Apertura e Instalación

Propósito: Dar apertura institucional al espacio y presentar la metodología del espacio.


Dinámica: La apertura estuvo a cargo de la Dirección de Gestión Corporativa (DGC), representada por su directora Lina Paola Jiménez, quien presentó el propósito del encuentro dentro de la Estrategia de Fomento del Control Social del Talento Humano. En este primer momento se destacó que la SDDE busca promover procesos de transparencia activa y de diálogo abierto y que esta estrategia constituye un insumo fundamental para mejorar la gestión interna y fortalecer la confianza con la ciudadanía.

Posteriormente, se realizó una presentación institucional que permitió a las y los participantes comprender el contexto estratégico de la SDDE. Durante este segmento se expusieron la misión y la visión institucional, haciendo énfasis en el rol de la Secretaría como entidad orientadora de la política económica del Distrito.

La presentación incluyó información detallada sobre cada una de las direcciones misionales:

- Dirección de Desarrollo Empresarial y Empleo, encargada de impulsar empleabilidad, emprendimiento y productividad.
- Dirección de Competitividad Bogotá-Región, orientada a la innovación, el crecimiento empresarial y la internacionalización.
- Dirección de Economía Rural y Abastecimiento Alimentario, responsable del abastecimiento, la ruralidad y la conexión campo-ciudad.
- Dirección de Estudios en Desarrollo Económico, productora de análisis estratégicos y estudios sectoriales.
- Dirección de Gestión Corporativa, que lidera los procesos internos, incluidos talento humano, bienestar, seguridad y salud en el trabajo y la administración de la planta.

La proyección de videos institucionales y piezas visuales contribuyó a explicar el propósito de cada dirección y su articulación con el Plan Distrital de Desarrollo

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24
		Versión:	2
		Fecha:	** Septiembre de 2023
	Informe	Página:	Página 12 de 22
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa




“Bogotá Camina Segura 2024-2027”, facilitando que la ciudadanía comprendiera el funcionamiento interno de la SDDE antes de avanzar a la discusión sobre talento humano.

Duración: 40 minutos.

Figuras 6 a 10: Presentación de las dependencias de la SDDE.



	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24
		Versión:	2
		Fecha:	** Septiembre de 2023
	Informe	Página:	Página 13 de 22
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa



Fuente: SDDE - DGC, 2025



4.2. Gestión del talento humano

Propósito: Exponer resultados, avances y retos frente a la gestión del talento humano.

Dinámica: El equipo de la Dirección de Gestión Corporativa estructuró su exposición de manera secuencial, permitiendo avanzar desde los fundamentos normativos del proceso hasta las cifras de ejecución y los retos de la vigencia.

Los temas abordados incluyeron:

Marco normativo y principios rectores

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 14 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

Se explicó el sustento legal de la gestión del talento humano, destacando la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano (CONPES DC 07 de 2019), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Ley 909 de 2004 y los principios de igualdad, mérito y oportunidad. Este marco permitió contextualizar los procedimientos de selección, evaluación y formación.

Composición de la planta y niveles jerárquicos

Se presentaron cifras actualizadas sobre la estructura ocupacional de la SDDE, detallando la distribución por niveles (directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial). La exposición incluyó datos con enfoque de género y diferencial, mostrando avances en la participación de mujeres en roles misionales y estratégicos, así como información sobre grupos poblacionales vinculados a la entidad.

Vías de ingreso a la entidad y provisión de empleos

Se explicaron las rutas de ingreso a la Secretaría, incluyendo:

- concursos adelantados por la CNSC,
- encargos y sus fundamentos legales,
- periodos de provisionalidad,
- contratos de prestación de servicios,
- procesos de inducción y reinducción.



Se enfatizó en la necesidad de fortalecer la meritocracia y garantizar transparencia en todas las etapas.

Procesos de selección y pasantías

La entidad expuso los procesos de selección adelantados durante la vigencia, el número de vacantes, niveles convocados y cobertura territorial. En cuanto a pasantías, se resaltó la vinculación de estudiantes universitarios y técnicos, así como el papel de estos programas en la inserción laboral juvenil.

Evaluación del desempeño laboral (EDL)

Se explicó qué evalúa la entidad (tareas, conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos), la periodicidad de las evaluaciones (dos parciales por vigencia y

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <small>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 15 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

una definitiva) y los instrumentos utilizados. La ciudadanía mostró especial interés en este punto durante la ronda de preguntas.

Bienestar Laboral y Programa ALDAS

Se detallaron las acciones realizadas en los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, incentivos y fortalecimiento de la identidad institucional. Se presentaron cifras del presupuesto ejecutado y el número de actividades desarrolladas.

En el caso del Programa ALDAS, se expusieron las acciones de formación, prevención, fortalecimiento y las fechas de conmemoración incorporadas.

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Se presentó el funcionamiento del COPASST, el Comité de Convivencia Laboral, las acciones preventivas adelantadas en 2024–2025 y las campañas de promoción del autocuidado.


Presupuesto de nómina

Finalmente, se presentó la distribución del presupuesto asignado para nómina 2025 y la ejecución acumulada a septiembre, explicando las variaciones y su relación con la planta, los encargos y los procesos de selección.

Duración: 2 horas

Figuras 11 y 12: Desarrollo de la exposición



	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24
		Versión:	2
		Fecha:	** Septiembre de 2023
	Informe	Página:	Página 16 de 22
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa



Fuente: Facebook – SDDE, 2025

4.3. Espacio de intervención ciudadano



Propósito: Escuchar aportes, preguntas, inquietudes o propuestas de la ciudadanía. Y Escuchar aportes, preguntas, inquietudes o propuestas de la ciudadanía.

Dinámica: Durante el desarrollo de la presentación, se habilitó un espacio continuo de participación para quienes asistieron de forma presencial y virtual. Las preguntas se registraron por dos vías:

- Intervenciones directas en sala.
- Preguntas escritas en el chat de Google Meet en modalidad virtual.

El equipo de la DGC respondió todas las preguntas durante la misma sesión, garantizando un ejercicio de diálogo directo y transparente. Las inquietudes abordaron temas como:

- Criterios de mérito en los encargos
- Brechas de género en los niveles jerárquicos
- Condiciones para acceder a pasantías
- Procesos disciplinarios
- Incentivos laborales

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 17 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	



- Cargas de trabajo y bienestar
- Seguridad y salud laboral
- Acceso a programas de formación

Todas las intervenciones fueron documentadas y consolidadas en la relatoría oficial.



Duración: 1 hora

Desarrollo de la dinámica:

Figuras 13 a 15. Algunas preguntas aportadas en el desarrollo del espacio


Luz Mireya Alarcon 14 oct • 10:13 a.m. 0 

¿Cuáles han sido los criterios de la Entidad para definir los cargos en ascenso?




Brayan Andres Avenda... 14 oct • 10:16 a.m. 0 

¿Las entidades que aceptan pasantes o la comisión tiene herramientas para apoyar a los pasantes salientes para conseguir el primer empleo?


Henry Vinasco 14 oct • 10:20 a.m. 0 

En relación con las competencias de los servidores ¿Bajo que parámetro y criterios se realizan los traslados de ubicación de servidores al interior de la Entidad y cómo garantizan que dichos traslados obedezcan a verdaderas necesidades del servicio y no a

Fuente: Google Meet – SDDE, 2025

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 18 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

5. Sistematización de preguntas y respuestas generadas en el desarrollo del diálogo participativo

1. ¿Desde el área de talento como se maneja el tema de la inclusión en el proceso de contratación?

Respuesta:

En el nivel decisorio se supera la meta sobre participación de mujeres. 51% provisto por mujeres en el máximo nivel decisorio. Así se promueve la participación de la mujer en la entidad

2. ¿Qué herramientas existen para asegurar la vinculación del empleo joven?

Respuesta: Provisión de Planta mediante concurso de carrera. Vinculación de pasantes y practicantes se realiza mediante la convocatoria del DASCD, esta tiene unos requisitos entre ellos que el estudiante este en etapa de pasantías como requisito de grado.

Adicionalmente la DGC, dando alcance a esta pregunta de forma posterior al evento indicó que: En este momento se encuentra en revisión el procedimiento de vinculación. Damos opciones o nos interesa mucho los jóvenes en edad de 18 a 28 años, tenemos 6 personas en este rango de edad, aclarando que la provisión de la planta es mediante los concursos de carrera, quienes son los responsables de la selección de las personas. Mediante el nombramiento en provisionalidad se busca fortalecer el ingreso de esta población. Igualmente, la entidad cuenta con 6 personas con discapacidad.



3. ¿Cómo participar en las convocatorias específicamente?

Respuesta:

Las convocatorias son a través de la CNSC.

4. ¿Cuál es el margen de maniobra de la SDDE para generar y vincular talento humano más allá de los concursos de méritos? ¿Es posible una vinculación sin ese medio?

Respuesta:

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 19 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

Es el nombramiento provisional, donde dice que todos los empleos de la planta deben ser provistos por concurso, y los empleos que no se logran proveer y encargar, se ahí donde tenemos la capacidad para vincular a provisionales. El DASCSD tiene un banco de hojas de vida, donde hacemos uso de dicho banco, llamado Talento No Palanca. Es muy buena fuente de hojas de vida.

5. ¿Qué es una vacante definitiva?

Respuesta:

Una vacante definitiva es, por así decirlo, un empleo que no tiene dueño, por lo tanto, debemos reportarlo a la CNSC, para proveerlo mediante mérito.

6. ¿Cuáles han sido los criterios que ha tenido la Entidad para definir los cargos en ascenso?

La CNSC estableció como regla que el 30% de las vacantes que se encuentran en concurso deben ir a ascenso. Se busca dar garantía a los servidores de carrera de ascender, y de ocupar otro empleo. Dentro de los criterios técnicos se encuentra el estudio de planta y de los grados con los que cuenta la misma.



7. ¿Las entidades que aceptan pasantes o la comisión tiene herramientas para apoyar a los pasantes salientes para conseguir un primer empleo?

Respuesta:

Las instituciones educativas brindan las herramientas para que, en el momento de cierre de la carrera, se precise la práctica o la pasantía, pero no hacen parte del proceso del primer empleo. Los empleos que hacen parte del primer empleo son profesional universitario grado 01. Y la dinámica de los pasantes esta muy vinculado con la dinámica de talento no palanca que tiene el distrito, a lo cual invitamos a los pasantes y a los ciudadanos a incluirse en esta plataforma y que buscan un primer empleo.

8. En relación con las competencias de los servidores: ¿Bajo qué parámetros y criterios se realizan los traslados de ubicación de servidores al interior de la Entidad y cómo garantizan que dichos traslados obedezcan a verdaderas necesidades del servicio y no a decisiones unilaterales de directivos?

Respuesta:

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <small>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 20 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

Es importante mencionar que para el proceso de talento humano y es que en todas las entidades, la necesidad del servicio es muy importante, sin embargo, la normatividad vigente también permite realizar estudio de la planta de personal y de su manual de funciones, buscando no se desnaturalice el empleo.

9. ¿posterior al ultimo reporte del Concurso Distrito 6, la entidad ha informado en SIMO todas las vacantes definitivas dentro de los plazos establecidos.

Respuesta:

Efectivamente la entidad ha reportado los empleos establecidos en la normatividad, en el portal de la CNSC.

10. En varias entidades existen los sindicatos ¿Esta entidad tiene? Si es así ¿El proceso de evaluación les aplica a los funcionarios que están en el sindicato también?



Respuesta:

Efectivamente la SDDE cuenta con organizaciones sindicales, la información sobre las organizaciones sindicales puede ser consultada en la página web de la entidad. Efectivamente a estas personas se le deben evaluar, frente a unas pautas y lineamientos especiales para las personas que hacen parte de la junta directiva de la organización sindical.

5. Encuesta de satisfacción y percepción ciudadana

La encuesta de satisfacción tuvo como propósito principal evaluar la calidad, claridad, pertinencia y efectividad del Diálogo Ciudadano sobre la Estrategia de Control Social al Talento Humano, valorando si la metodología implementada y la información presentada respondieron a las expectativas de la ciudadanía y favorecieron el ejercicio de participación.

Se recibieron 20 respuestas válidas, diligenciadas el 14 de octubre de 2025 por asistentes que participaron en el diálogo y completaron el formulario en línea. Aunque este número es menor al total de participantes, constituye una muestra suficiente para identificar la percepción general del ejercicio y validar elementos clave sobre su calidad y desarrollo.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <small>BAJO ESTÁNDAR</small> MIG <small>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 21 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	



Perfil de los participantes

- Género: el 55% de las personas encuestadas se identificó como mujeres, mientras que el 45% correspondió a hombres.
- Rango de edad: la mayoría de los asistentes se ubicó en los grupos de 35 a 44 años (40 %), seguidos por personas de 45 a 54 años (25 %), evidenciando una composición predominantemente adulta. Los otros grupos participantes se distribuyeron así: 25 a 34 años (15%), 55 a 64 junto con 65 o más quienes agruparon un 10% de los participantes cada uno.
- En conjunto, estos datos permiten inferir que se trata de una población mayoritariamente adulta, lo cual puede influir positivamente en la comprensión de los temas abordados y en la claridad de las valoraciones registradas.
- Localidades representadas: Las personas que participaron en la encuesta, ordenadas de mayor cantidad de participantes a menor cantidad, viven en las localidades de Suba, Teusaquillo, Kennedy, Fontibón, Engativá, Puente Aranda y Ciudad Bolívar.

3. Resultados de percepción general

Los resultados permiten concluir que la ciudadanía valoró positivamente el desarrollo del diálogo, especialmente en lo relacionado con la claridad de la información, la metodología implementada y la capacidad institucional para responder inquietudes.

Aspecto evaluado	Resultado destacado
Claridad de la información presentada	El 75% la calificó como “completamente clara y comprensible”.
Atención y respuesta de la entidad	El 75 % consideró que las intervenciones ciudadanas fueron escuchadas y respondidas adecuadamente.
Compromisos alcanzados	El 70% percibió que se establecieron compromisos concretos entre la entidad y la ciudadanía.
Efectividad de la metodología	El 75% calificó la metodología como efectiva para garantizar la inclusión y participación.
Lugar, horario y duración	El 90% consideró adecuados estos aspectos logísticos.
Claridad de la información previa	El 90% manifestó haber recibido información clara y suficiente antes del evento.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>SECRETARÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO</small>	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	 <small>BAJO ESTÁNDAR MIPG SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN</small>
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 22 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

4. Comentarios cualitativos

Los comentarios abiertos destacan dos elementos:

- Agradecimiento por el espacio y la información
- Recomendación no de realizar las actividades después de días festivos ya que puede disminuir la participación.

5. Análisis general



La encuesta confirma que el diálogo fue bien recibido, comprendido y valorado por la ciudadanía. La consistencia de los porcentajes altos en los principales indicadores, claridad de la información, calidad de las respuestas institucionales, efectividad de la metodología y pertinencia logística, demuestra que el diseño del espacio respondió de manera adecuada a los objetivos de transparencia, pedagogía y participación que orientaron la jornada.

Los resultados evidencian que la información presentada fue percibida como clara y útil, lo cual valida la estructura expositiva empleada y la pertinencia de los contenidos compartidos. Asimismo, la metodología implementada permitió una participación significativa, evidenciada en la interacción fluida entre asistentes presenciales y virtuales, las intervenciones abiertas y la capacidad del equipo técnico para atender las inquietudes en tiempo real. Esto reafirma la efectividad del formato híbrido adoptado.

Aunque la percepción sobre el establecimiento de compromisos es mayoritariamente positiva (70 %), este aspecto aparece como una oportunidad de mejora para próximos ejercicios, especialmente en lo relacionado con la trazabilidad posterior y la comunicación clara de los avances derivados del diálogo.

6. Conclusiones

El Diálogo se consolidó como un ejercicio pertinente y oportuno para abrir la gestión del talento humano a la mirada ciudadana, fortalecer la transparencia institucional y generar insumos concretos para la mejora de los procesos internos. La modalidad híbrida, la estrategia de convocatoria multicanal y la articulación entre la SDDE, el DASCD y la Veeduría Distrital permitieron desarrollar una jornada con buena asistencia, diversidad territorial y participación activa de la ciudadanía y de los servidores públicos.

	Gestión Documental	Código:	GD-P1-F24	
		Versión:	2	
		Fecha:	** Septiembre de 2023	
	Informe	Página:	Página 23 de 22	
		Elaborado por:	Gloria Patiño / Prof. Universitario SAF	
		Revisado por:	Jenny Andrea Torres Bernal Subdirectora Administrativa y Financiera	
		Aprobado por:	Gloria Edith Martínez Sierra Directora Gestión Corporativa	

En términos de contenidos, la exposición permitió presentar los principales componentes de la gestión del talento humano: marco normativo y principios rectores, composición de la planta, vías de ingreso, procesos de selección y pasantías, evaluación del desempeño, bienestar laboral, Programa ALDAS, seguridad y salud en el trabajo y presupuesto de nómina. Esta información contribuyó a hacer visible la complejidad y el alcance de la gestión de talento humano, así como los retos que persisten en materia de meritocracia, igualdad de oportunidades, bienestar y condiciones de trabajo dignas.

El espacio de intervención ciudadana evidenció que existe un interés por conocer y vigilar los procesos de talento humano en la SDDE. Las preguntas sobre criterios de mérito en encargos y ascensos, empleo joven, inclusión de personas con discapacidad, traslados internos, convocatorias de la CNSC, pasantías y rol de las organizaciones sindicales muestran que la ciudadanía y los servidores reconocen el talento humano como un factor crítico para la calidad del servicio público.

Los resultados de la encuesta de satisfacción y percepción ciudadana confirman que el diálogo fue bien recibido, comprendido y valorado por quienes participaron. No obstante, la percepción sobre el establecimiento y seguimiento de compromisos, aunque positiva, señala la necesidad de fortalecer la trazabilidad y la comunicación posterior sobre los avances derivados del diálogo.

Desde la perspectiva de la participación, el evento evidenció una convocatoria positiva, con predominio de mujeres, representación de localidades del sur de la ciudad y presencia, aunque limitada, de personas con discapacidad. Estos elementos muestran que la estrategia de convocatoria logró llegar a públicos clave, pero también dejan ver oportunidades para seguir ampliando la participación de grupos étnicos, personas jóvenes y otras poblaciones que históricamente enfrentan barreras de acceso a estos espacios.