

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

VIGENCIA 2026

**Secretaría Distrital de Seguridad,
Convivencia y Justicia**

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Contexto.....	3
2.1. Diagnósticos	6
2.2. Estructura Organizacional	14
2.2. Caracterización Sociodemográfica De Los Servidores	14
3. Glosario.....	21
4. Normatividad aplicable	26
5. Objetivo	27
6. Planta de Empleos	27
7. Distribución de la planta de empleos según el tipo de provisión	28
8. Cargos y ubicación de empleos en la planta.....	30
9. Vacancias definitivas nuevas y futuras vacantes en la planta de empleos	33
10. Reporte Vacancias de los empleos de carácter temporal.....	35
11. Futuras vacantes definitivas asociadas al retiro por pensión.....	35
12. Cálculo adicional de los empleos.....	36
13. Estrategia general de provisión	37
13.1. Estrategia para la provisión de los empleos de carácter temporal	37
14. Manuales de funciones y competencias laborales	37
15. Acciones Específicas.....	38
16. Cronograma de actividades.....	39
17. Seguimiento evaluación cumplimiento plan de provisión.....	39
18. Recursos para la financiación.....	40

Índice de tablas

Tabla 1. Planta de empleos de la SSCJ	27
Tabla 2. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ	29
Tabla 3. Distribución actual de la planta de empleos por condición de ocupación	29
Tabla 4. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ por dependencia y nivel jerárquico	30
Tabla 5. Vacancias definitivas de la planta por empleo y estado	33
Tabla 6. Vacantes temporales con próxima resolución	34
Tabla 7. Posibles vacantes definitivas asociadas a pensión	36
Tabla 8. Listado de apropiaciones del presupuesto	40

1. Introducción

En un contexto de crecientes desafíos en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia asume el compromiso de fortalecer su gestión institucional mediante una planificación estratégica del talento humano. La efectividad de sus políticas públicas, programas y servicios depende en gran medida de contar con el personal idóneo, en el momento oportuno y con las competencias necesarias para responder a las demandas de la ciudadanía.

El presente **Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano** tiene como propósito anticipar, identificar y articular las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal que requerirá la entidad para la vigencia 2026, alineadas con sus objetivos misionales, los lineamientos del Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024 – 2027” y los retos emergentes en el ámbito de la seguridad ciudadana, la promoción de la convivencia y el acceso equitativo a la justicia.

Este documento constituye una herramienta fundamental para orientar las decisiones en materia de provisión, formación, movilidad y retención del talento, garantizando así una administración pública eficiente, ágil y centrada en el servicio a la comunidad.

Este instrumento busca el mejoramiento de los procesos de gestión administrativa, a través de un enfoque prospectivo, basado en evidencia y sensible a los cambios sociales, tecnológicos y normativos, se busca construir una fuerza laboral capaz de transformar los desafíos en oportunidades, para el bienestar colectivo de los servidores públicos y el efectivo cumplimiento de su misión y su visión institucionales.

2. Contexto

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia – SDSCJ se formula como un instrumento estratégico de gestión institucional, orientado a fortalecer de manera integral las capacidades humanas, técnicas, organizacionales y éticas del talento humano, reconociéndolo como el activo estratégico y factor crítico de éxito para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público.

El PETH se estructura en coherencia con el Plan Distrital de Desarrollo “Bogotá Camina Segura 2024 – 2027”, adoptado mediante el Acuerdo 927 de 2024, el cual dentro de los objetivos estratégicos establece en el artículo 2° como visión de ciudad a Bogotá como la ciudad del bien-estar, la igualdad de oportunidades y la confianza, sustentada en una administración pública cercana, efectiva, transparente y orientada a resultados, con la ciudadanía como centro de la acción pública; y en el artículo 5° “Bogotá avanza en seguridad: Bogotá debe ser una ciudad en la que cada uno pueda vivir sin miedos, y sin necesidades, en donde todos sus habitantes se puedan desplazar tranquilamente en los ámbitos urbano, rural y regional; disfrutar del espacio público, vivir, trabajar y soñar sin restricciones; donde especialmente las mujeres, los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, puedan caminar y moverse sin sentir miedo y no haya espacio para el accionar delincinencial y violento. Para ello, se debe construir una ciudad en la que se respete la vida, la diferencia, la propiedad y donde se construyan y fortalezcan lazos de

confianza y convivencia entre las personas, así como entre la ciudadanía y sus instituciones.

De esta manera se garantiza el bienestar de las personas y el desarrollo del potencial de la ciudad.”

En ese sentido la Administración Distrital, a través de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia, teniendo en cuenta el marco de sus competencias legales, está desarrollando un proyecto con vocación interinstitucional que permita, tal como lo indica el Plan Distrital de Desarrollo, contribuir a la prevención y control de hechos delictivos, el mejoramiento del orden y el fomento de actividades para la apropiación del espacio público, reconociendo de manera explícita que el fortalecimiento del talento humano vinculado a las instituciones del Distrito es un factor estratégico indispensable para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, el cumplimiento de las metas institucionales y la consolidación de un gobierno que genere credibilidad, legitimidad y confianza ciudadana.

Esta apuesta se materializa, entre otros, a través del objetivo estratégico distrital “Bogotá confía en su gobierno”, el cual promueve el desarrollo de capacidades institucionales sólidas, servidores públicos competentes, motivados, íntegros y comprometidos, y una gestión pública basada en la evidencia, la eficiencia, la transparencia y la mejora continua.

De manera particular, el Plan Estratégico de Talento Humano - PETH de la Secretaría de Seguridad, Convivencia y Justicia se articula directamente con estos objetivos distritales, concibiendo la planeación estratégica del talento humano como un eje habilitador transversal para el logro de los objetivos misionales del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, así como para la implementación efectiva del modelo de gobernanza y de gestión pública propuesto por el Plan Distrital de Desarrollo.

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano es entendido como el corazón del modelo, en tanto hace posible la materialización de la misión, la visión y los objetivos estratégicos institucionales. En este sentido, el PETH se consolida como un mecanismo clave de direccionamiento, que orienta la gestión del talento humano a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), integrando los principios de mérito, integridad, diálogo social, gestión del conocimiento, innovación y mejora continua.

Así mismo, el PETH se soporta en procesos de medición y seguimiento a través de herramientas como el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG, los resultados del FURAG, el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD) y el Índice de Desempeño Institucional (IDI), lo que permite adoptar decisiones basadas en evidencia, identificar oportunidades de mejora, fortalecer de manera sostenida las capacidades institucionales y las políticas de gestión del talento humano.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en el marco orientador para la formulación e implementación de los planes que lo desarrollan de manera operativa y complementaria: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, de forma integrada, buscan:

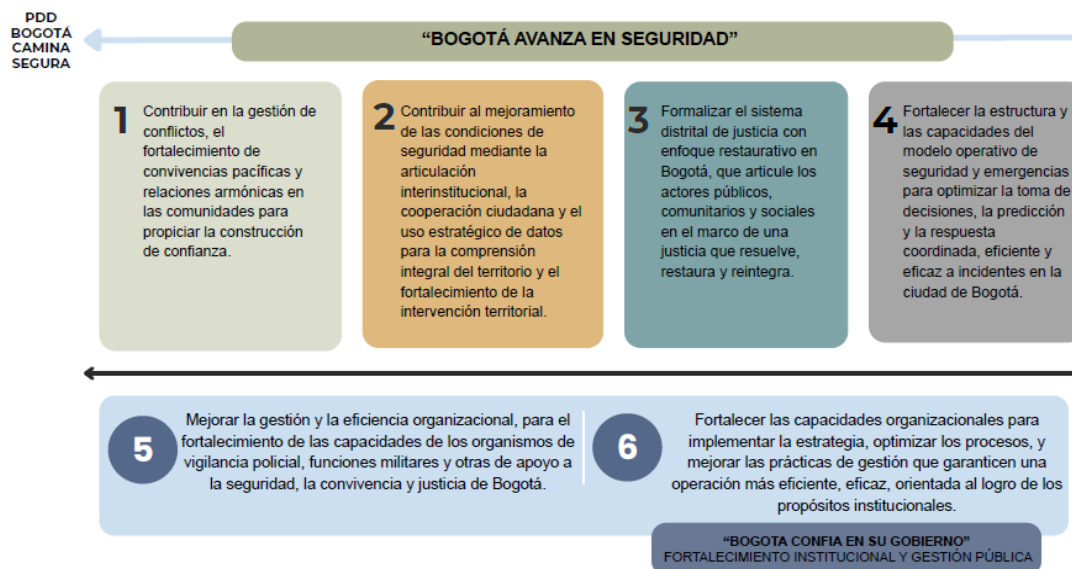
- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de las y los servidores

públicos, en coherencia con la apuesta distrital por el bienestar y la dignificación del empleo público.

- Fortalecer las competencias técnicas, comportamentales, estratégicas y éticas requeridas para responder a los retos complejos de la seguridad, la convivencia y el acceso a la justicia en el territorio.
- Garantizar entornos de trabajo seguros, saludables y protectores, que salvaguarden la integridad física, mental y social del talento humano y contribuyan a un desempeño sostenible.
- Consolidar una cultura organizacional de alto rendimiento basada en la integridad, el servicio a la ciudadanía, la corresponsabilidad, la confianza institucional y la orientación a resultados.

De esta manera, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia adopta una visión integral del talento humano como activo estratégico del Estado, reconociendo que el cumplimiento del Plan Distrital de Desarrollo, el logro de los objetivos estratégicos institucionales y la generación de valor público para la ciudadanía dependen, en gran medida, de contar con servidores públicos capacitados, protegidos, motivados y alineados con los propósitos superiores de la Administración Distrital.

En coherencia con lo anterior, y atendiendo la nueva plataforma estratégica institucional, la Dirección de Gestión Humana orienta sus acciones al cumplimiento del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional: *“Fortalecer las capacidades organizacionales para implementar la estrategia, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente, eficaz y orientada al logro de los propósitos institucionales”*, consolidando al Plan Estratégico de Talento Humano como el instrumento estructural que habilita la eficiencia organizacional, el fortalecimiento institucional y la confianza ciudadana.



Con el propósito de fortalecer las capacidades organizacionales, optimizar los procesos y mejorar las prácticas de gestión que garanticen una operación más eficiente y orientada al logro de los propósitos institucionales, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estructura sus metas estratégicas de talento humano a partir de dos premisas fundamentales, las cuales actúan como ejes habilitadores del Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

En este marco, se priorizan las siguientes metas estratégicas:

Intervenir los resultados de la Medición de Cultura Organizacional realizada en la vigencia 2026, con el fin de implementar acciones orientadas a fortalecer la cultura institucional enfocada en el servicio y el alto rendimiento.

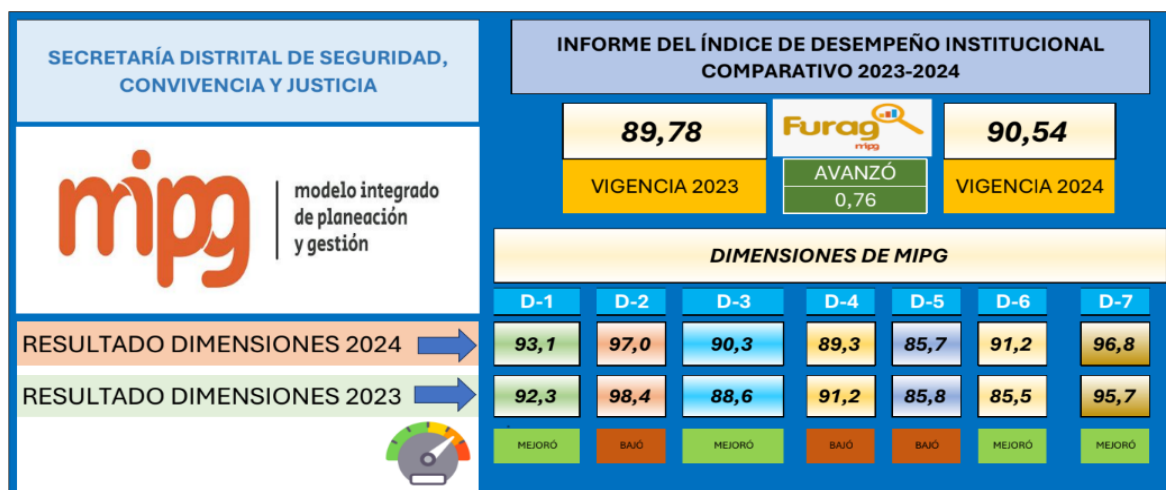
Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente, los procesos de selección, evaluación y vinculación de candidatos que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal.

Fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la ejecución de sus planes operativos.

2.1. Diagnósticos

Resultados FURAG 2024

Los resultados del FURAG 2024 ubican a la Dimensión de Talento Humano en un puntaje de 93,1, manteniéndose en un nivel alto de desempeño y evidenciando la solidez de la gestión estratégica del talento humano. Aunque se presenta una leve variación frente a 2023, el resultado confirma la estabilidad de las prácticas implementadas y orienta la necesidad de fortalecer el seguimiento y la evaluación de impacto, con el fin de consolidar los avances a través del Plan Estratégico de Talento Humano y los planes operativos asociados.



Fuente: Resultados Desempeño Institucional Territorio, vigencia 2024-FURAG

Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano MIPG - FURAG 2025

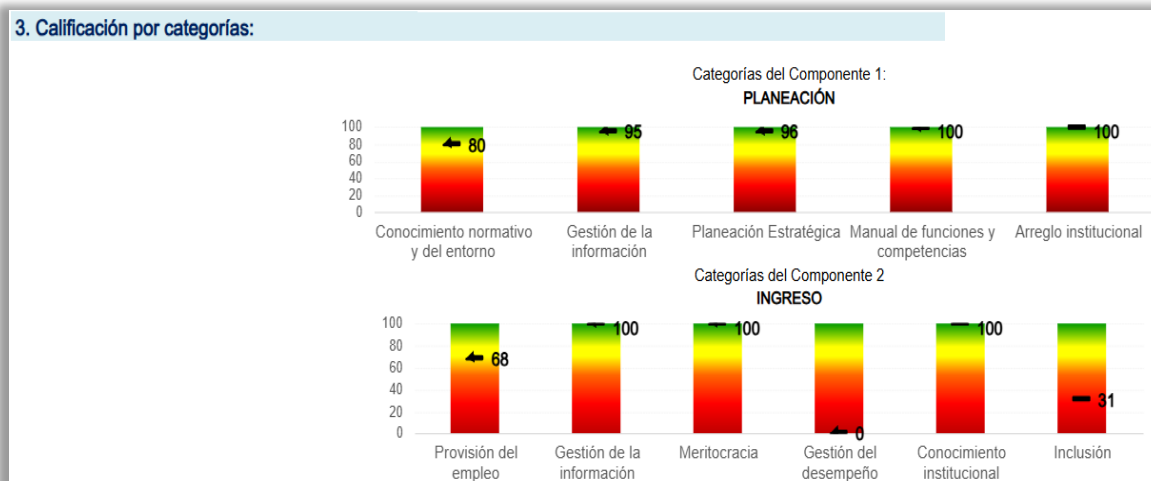
Teniendo en cuenta la aplicación del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano para la planeación 2026, en la vigencia 2025 se obtuvo un nivel de madurez de la Política Gestión Estratégica de Talento Humano del 90,8% discriminado con las siguientes puntuaciones para cada uno de sus componentes:

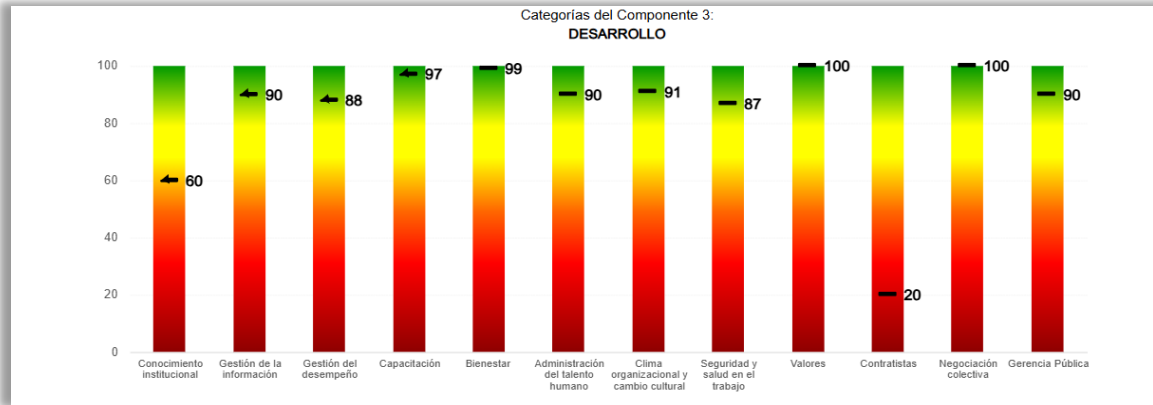


La política registra una calificación de 90,8 puntos sobre 100, lo que exige fortalecer de manera focalizada las acciones a cargo de Talento Humano, a través de la ejecución de los planes estratégicos y operativos, conforme a los resultados que se presentan a continuación:



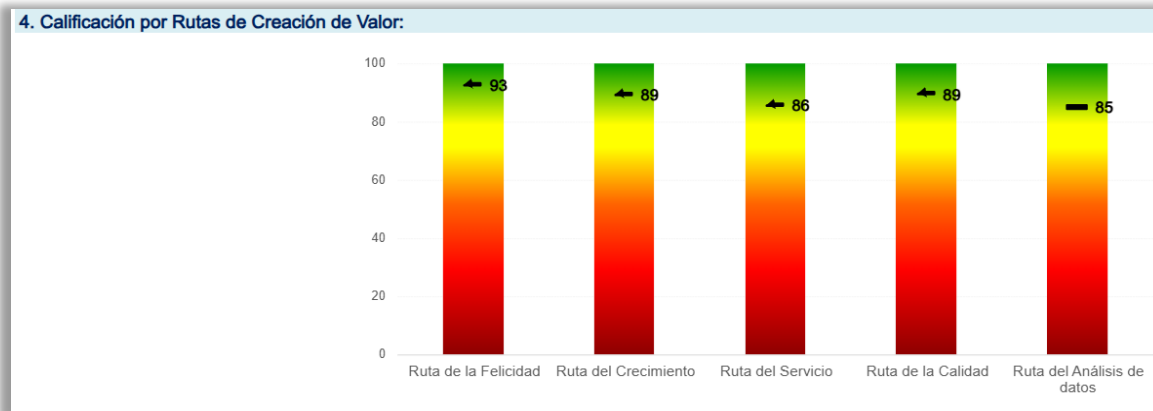
El análisis por componentes muestra que la entidad ha logrado resultados muy sólidos en Planeación (93,8) y Desarrollo (92,7), lo que refleja un esfuerzo consistente por organizar, fortalecer y acompañar el crecimiento del talento humano. Sin embargo, los resultados en Ingreso (80,9) y especialmente en Retiro (73,3) indican que aún existen oportunidades para mejorar la forma en que las personas se vinculan y culminan su relación con la entidad, lo cual invita a poner mayor énfasis en procesos más cercanos, estructurados y acompañados a lo largo de todo el ciclo de vida del servidor público.

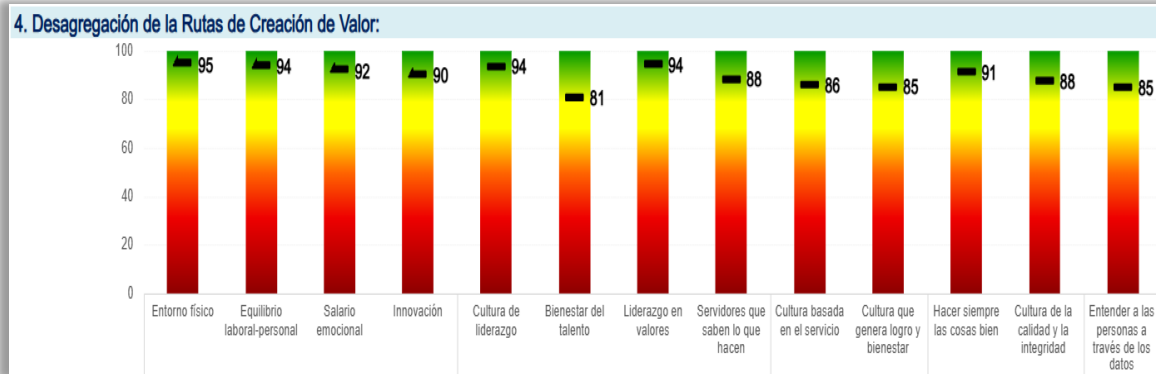




En conjunto, el análisis evidencia que la gestión del talento humano ha logrado consolidar avances significativos en las etapas de Planeación y Desarrollo, lo cual se refleja en altos niveles de madurez en la planeación estratégica, la formación, el bienestar y la promoción de valores institucionales. Estos resultados dan cuenta de una gestión orientada al fortalecimiento de las capacidades de los servidores y al acompañamiento de su desarrollo dentro de la entidad.

Sin embargo, el análisis también evidencia retos persistentes en los componentes de Ingreso y Retiro, especialmente en aspectos relacionados con la provisión del empleo, el enfoque de inclusión, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento, lo que hace necesario equilibrar de manera integral el ciclo de vida del servidor público y fortalecer una gestión del talento humano más articulada, sostenible y centrada en las personas.





La calificación por Rutas de Creación de Valor evidencia un desempeño alto y equilibrado en la gestión del talento humano, destacándose la Ruta de la Felicidad (93) como la mejor valorada, lo que refleja avances en bienestar, motivación y clima laboral. Las Rutas del Crecimiento (89) y de la Calidad (89) muestran resultados sólidos asociados al desarrollo de capacidades y a la mejora continua, mientras que la Ruta del Servicio (86) y la Ruta del Análisis de Datos (85), aunque en niveles favorables, señalan oportunidades de fortalecimiento para consolidar una gestión más orientada al valor público, la toma de decisiones basada en evidencia y la excelencia en la prestación del servicio.

Resultados Índice de Desarrollo Civil Distrital – IDSCD



Fuente: Resultados comparativos de la Medición Índice De Desarrollo Del Servicio Civil Distrital -2024 vs 2025.

Tabla de equivalencias:

	P	OT	GE	GR	GP	GD	GRH	OFRH
NOMBRE DEL SUBSISTEMA	Planificación	Organización del trabajo	Gestión del Empleo	Gestión del Rendimiento	Gestión de la Compensación	Gestión del Desarrollo	Gestión de las Relaciones Humanas	Organización de la Función de los Recursos Humanos

Fuente: Informe de resultados obtenidos en la medición del Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital (IDSCD).

La SDSCJ presenta un desempeño alto y consistente en el desarrollo del servicio civil distrital, con fortalezas destacadas en compensación, relaciones humanas y rendimiento, y

oportunidades estratégicas en planificación prospectiva, desarrollo del talento y cierre del ciclo de vida del servidor, insumos clave para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH).

De manera general esto es:

Planificación	77,7	Alto	Planeación del talento alineada, con retos en eficiencia y uso estratégico de información.	Fortalecer SIDEAP, planeación prospectiva y automatización del análisis de planta.
Organización del Trabajo	86,7	Alto	Mejora significativa en estructura, roles y coordinación funcional.	Actualizar manual de funciones y documentar memoria organizacional.
Gestión del Empleo	85,9	Alto	Avances en ingreso y mérito; brechas en percepción de los servidores.	Consolidar inducción integral, movilidad interna y desvinculación asistida.
Gestión del Rendimiento	88,3	Alto	Evaluación del desempeño fortalecida, con bajo uso estratégico de resultados.	Implementar retroalimentación continua y reconocimiento basado en desempeño e impacto.
Gestión de la Compensación	97,5	Muy alto	Uno de los mejores desempeños; fuerte salario emocional e incentivos.	Mantener y profundizar flexibilidad laboral y medición de impacto.
Gestión del Desarrollo	79,2	Alto	Avances en capacitación, con brechas en fortalecimiento de capacidades funcionales.	Potenciar Aula del Saber, comunidades de práctica y enfoque de género.
Relaciones Humanas	94,0	Muy alto	Clima laboral y bienestar consolidados; diálogo social fortalecido.	Integrar enfoques de diversidad, sostenibilidad y programas ALDAS.
Organización de la Función de RR. HH.	80,5	Alto	Mayor madurez de la función de talento humano, con retos de liderazgo.	Fortalecer liderazgo adaptativo y gestión del conocimiento.

- Observaciones Oficina Control Interno

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Estratégico de Talento Humano reconoce los resultados de la Auditoría Interna realizada por la Oficina de Control Interno (OCI) como un insumo clave para la identificación de brechas de capacidad institucional asociadas al desempeño del talento humano.

Las observaciones y acciones derivadas de la auditoría no se interpretan únicamente como incumplimientos operativos, sino como señales estratégicas sobre debilidades en competencias, roles, prácticas de autocontrol y gestión del conocimiento, aspectos que inciden directamente en la efectividad de la gestión del talento humano. En este sentido, los resultados de la auditoría permiten identificar líneas de acción prioritarias que orientan el

fortalecimiento integral de la gestión del talento humano, a partir de una lectura estructural de las capacidades institucionales.

Planeación del talento humano: Los resultados de la auditoría evidencian la necesidad de fortalecer la planeación del talento humano en coherencia con las cargas reales de trabajo, los procesos críticos y los riesgos institucionales, optimizando la asignación de funciones y responsabilidades, así como el fortalecimiento de la planeación con enfoque en riesgos operativos y de control.

Desarrollo de competencias: Las observaciones recurrentes asociadas a incumplimientos y debilidades de seguimiento reflejan brechas en competencias técnicas, normativas y comportamentales que exigen priorizar programas de capacitación en gestión por procesos, control interno, planeación, seguimiento y gestión documental

Gestión del desempeño: Las acciones derivadas de las observaciones evidencia la necesidad de fortalecer la relación entre desempeño individual, cumplimiento de compromisos y resultados institucionales, lo cual se traduce en la actualización del procedimiento de Evaluación del Desempeño Laboral con el objetivo de incluir mecanismos para vincular compromisos derivados de auditoría a acuerdos de desempeño y fortalecer el seguimiento periódico al cumplimiento de responsabilidades funcionales.

Gestión del conocimiento: La reiteración de observaciones similares indica debilidades en la sistematización y transferencia del conocimiento institucional, lo que requiere incorporar las lecciones aprendidas derivadas de auditorías, socializar buenas prácticas y aprendizajes institucionales.

- **Clima Laboral**

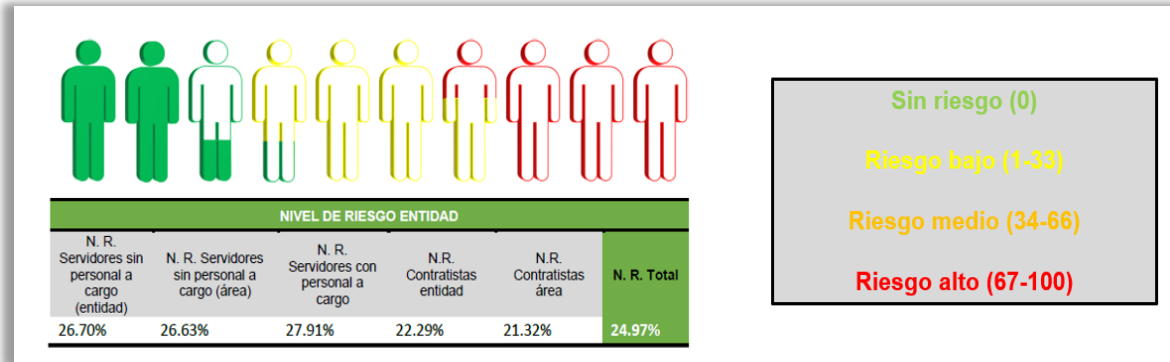
El objetivo de la medición del clima laboral en la entidad es determinar el nivel de riesgo asociado al clima organizacional y a la calidad de vida en el trabajo de los servidores públicos, así como al ambiente organizacional de los contratistas, con el propósito de orientar su gestión y fortalecer los procesos de mejora continua.

El instrumento se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD como se presenta en el gráfico.

Cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente.

EJE	ESTADOS MENTALES POSITIVOS	PROPOSITO DE VIDA	RELACIONES INTERPERSONALES	CONOCIMIENTO DE FORTALEZAS PROPIAS
FACTORES	Satisfacción e integración en el trabajo	Desarrollo personal	Comunicación	Liderazgo
	Motivación	Administración del tiempo	Trabajo en equipo	Manejo de conflictos
	Salario emocional/Beneficios adicionales	Autoevaluación	Redes de apoyo	Empoderamiento
	Seguridad en el trabajo	Integridad	Reconocimiento del trabajo de otros	Administración del talento humano
	Remuneración	Autonomía	Moobing	Autogestión
	Burnout	Actitud	Sentido de pertenencia	Bienestar logrado a través del trabajo

Resultados globales



Fuente: Informe de Resultados Medición Clima Laboral

La gráfica evidencia que el nivel de riesgo global de la entidad se ubica en 24,97 %, lo cual corresponde a un riesgo bajo, de acuerdo con la escala establecida. Este resultado indica que, en términos generales, el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo presentan condiciones favorables; no obstante, se identifican señales que requieren seguimiento preventivo para evitar su evolución hacia niveles de riesgo medio.

Al analizar los resultados por tipo de vinculación y rol, se observa que los servidores con personal a cargo presentan el mayor nivel de riesgo (27,91 %), seguidos por los servidores sin personal a cargo, tanto a nivel entidad (26,70 %) como por área (26,63 %). Esta situación sugiere que las responsabilidades asociadas a la gestión de equipos, la toma de decisiones y la presión por el cumplimiento de resultados pueden incidir de manera más significativa en la percepción del clima laboral.

En contraste, los contratistas registran niveles de riesgo inferiores, tanto a nivel entidad (22,29 %) como por área (21,32 %), lo cual podría estar relacionado con diferencias en las expectativas frente a la organización, el alcance de las responsabilidades y la temporalidad del vínculo laboral.

En conjunto, los resultados reflejan un clima organizacional funcional, con predominio del riesgo bajo en todos los grupos analizados. Sin embargo, la concentración de mayores niveles de riesgo en los servidores, especialmente en aquellos con personal a cargo, evidencia la necesidad de fortalecer acciones orientadas al liderazgo, la gestión del estrés, el equilibrio entre cargas laborales y bienestar, y el acompañamiento psicosocial, como parte de las estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano.

- Aplicación de Batería de Riesgo Psicosocial

En cumplimiento de la normatividad vigente y como parte del desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia realizó en la vigencia 2024 la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, con el propósito de identificar y analizar los factores intralaborales, extralaborales e individuales que inciden

en el bienestar, la salud mental y el desempeño del talento humano, y orientar la definición de acciones preventivas y de intervención institucional.

La evaluación se efectuó mediante la Batería de Instrumentos de Riesgo Psicosocial, la cual contempla dos formas de aplicación según el perfil del cargo: la **Forma A**, dirigida a servidores y contratistas con funciones de dirección, coordinación, supervisión o roles profesionales y técnicos con mayor nivel de responsabilidad y autonomía; y la **Forma B**, aplicada a servidores y contratistas con funciones asistenciales, operativas o de apoyo. Esta diferenciación metodológica permite una lectura más precisa del riesgo psicosocial y soporta la toma de decisiones estratégicas en la gestión del talento humano.

Los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2024 evidencian la existencia de niveles de riesgo relevantes y persistentes en la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, con especial concentración en los factores intralaborales, particularmente en los dominios de demandas del trabajo, demandas emocionales y recompensas, los cuales superan el umbral de riesgo prioritario para una proporción significativa de la población evaluada.

El análisis muestra que el 50% de los servidores y contratistas percibe las condiciones intralaborales como un riesgo significativo, situación que se intensifica en los cargos evaluados bajo la Forma B, donde más del 60% reporta niveles altos de riesgo, lo que refleja una mayor exposición en los niveles operativos y asistenciales. De manera consistente, la dimensión de demandas emocionales se consolida como el principal factor crítico, alcanzando niveles de riesgo cercanos al 70%, lo que evidencia una alta carga psicosocial asociada al cumplimiento de las funciones misionales.

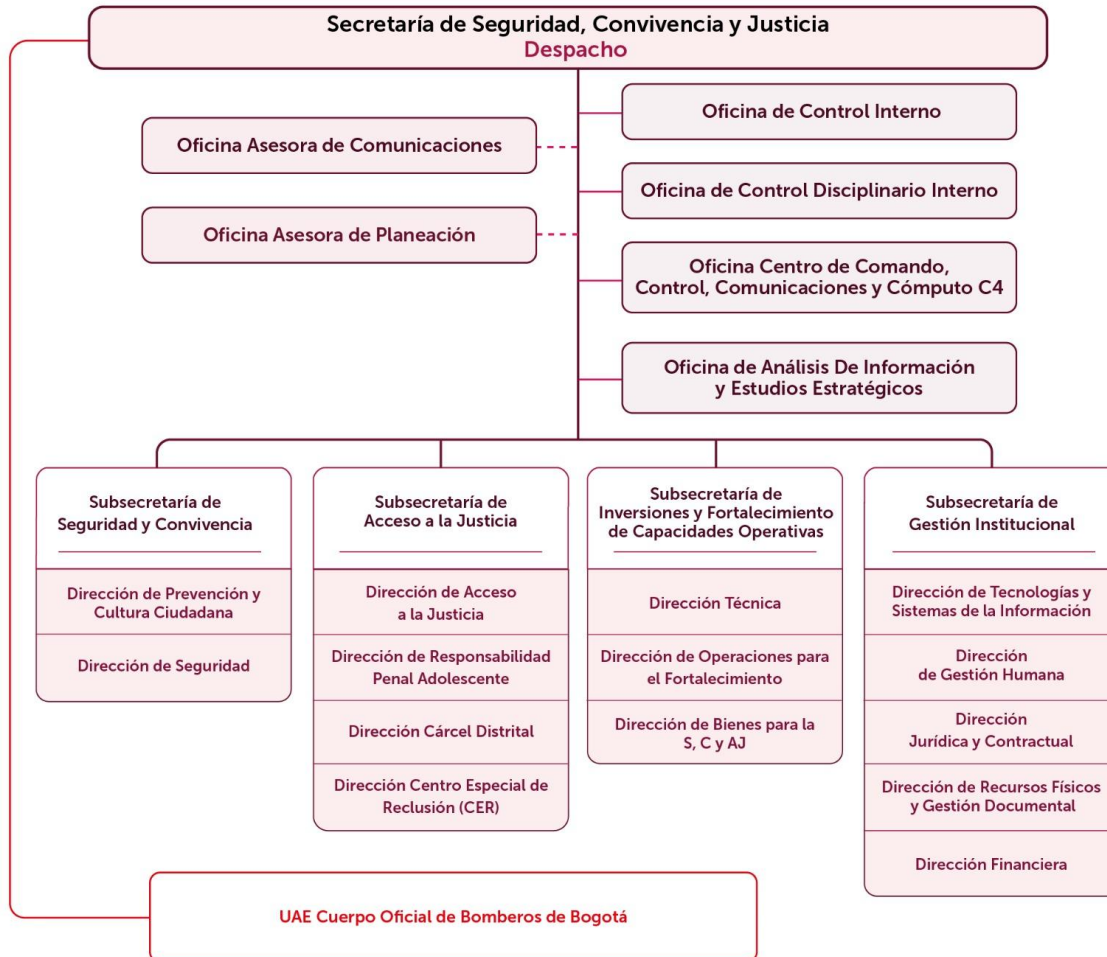
En el ámbito extralaboral, si bien los niveles de riesgo son moderados en comparación con los intralaborales, cerca de la mitad de la población evaluada identifica factores externos que afectan su bienestar, destacándose el desplazamiento vivienda–trabajo–vivienda y las condiciones del entorno habitacional como elementos que amplifican el impacto del riesgo psicosocial y pueden incidir negativamente en el desempeño y la salud mental.

De manera complementaria, la presencia de síntomas asociados al estrés en más del 40% de los evaluados, principalmente de tipo fisiológico, confirma la materialización del riesgo psicosocial y su potencial impacto sobre la calidad de vida laboral, la productividad y la sostenibilidad del desempeño institucional.

En este contexto, los resultados constituyen un insumo estratégico para el Plan Estratégico de Talento Humano, al evidenciar la necesidad de fortalecer acciones integrales, preventivas y diferenciales orientadas a la gestión de cargas laborales, el desarrollo de competencias socioemocionales, el reconocimiento y la motivación, el liderazgo saludable y la conciliación de la vida laboral y personal. Así mismo, ratifican la obligatoriedad de implementar y hacer seguimiento efectivo al Plan de Intervención de Riesgo Psicosocial, así como de realizar la evaluación con periodicidad anual, conforme a la normativa vigente, como mecanismo clave para proteger el bienestar del talento humano y asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2. Estructura Organizacional

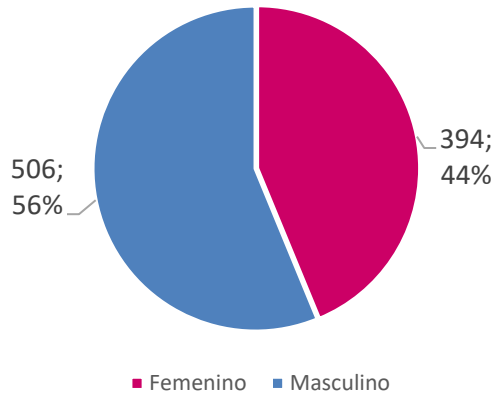
La estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia fueron establecidas mediante el Decreto 413 de 2016 y posteriormente modificadas a través del Decreto 589 de 2022. Dicha estructura se presenta de manera esquemática en la siguiente ilustración:



2.2. Caracterización Sociodemográfica De Los Servidores

La recolección y análisis de toda la información sociodemográfica de las personas que componen la planta de personal de la entidad es un insumo fundamental para la orientación de acciones efectivas, incorporadas en los planes de Talento Humano, por tal motivo se presenta a continuación las gráficas de la caracterización de la planta de personal de la SDSCJ.

Sexo:

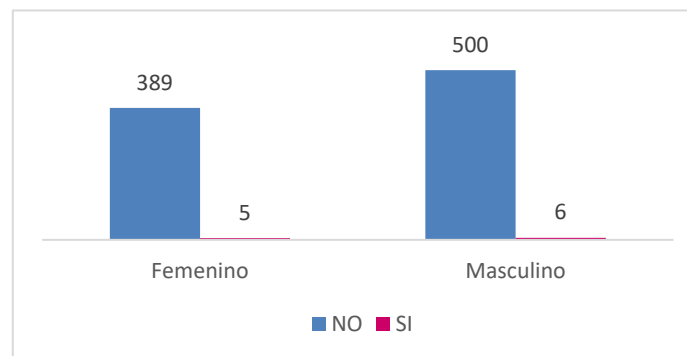


Sexo	No.	Proporción
Femenino	394	44%
Masculino	506	56%
Total general	900	100%

La planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia presenta una composición mayoritariamente masculina (56%), con una participación femenina significativa (44%), lo cual evidencia un entorno institucional mixto, con retos diferenciados en términos de equidad, conciliación, bienestar, desarrollo de carrera y gestión del conocimiento.

Esta distribución, en el marco del Sector Seguridad, Convivencia y Justicia, sugiere la coexistencia de dinámicas laborales, cargas emocionales y riesgos ocupacionales diferenciados, que deben ser reconocidos explícitamente en los instrumentos de planeación del talento humano.

Discapacidad:



Discapacidad	Femenino	Masculino	Total	Proporción
NO	389	500	889	98,70%
SI	5	6	11	1,30%

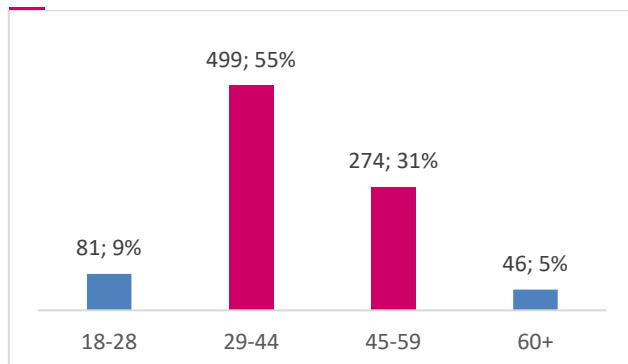
La caracterización de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia que el 1,3% de los servidores públicos (11 personas) reporta alguna condición de discapacidad, mientras que el 98,7% no presenta esta condición.

Si bien el porcentaje de servidores públicos identificados con discapacidad es bajo, este resultado se encuentra condicionado al proceso de autorreconocimiento y a la información formalmente certificada por las EPS. En este marco, la entidad fortalecerá la actualización de la caracterización sociodemográfica como acción estratégica del Plan Estratégico de Talento Humano, con el propósito de mejorar la identificación de estas condiciones y avanzar en una gestión del talento humano inclusiva, en coherencia con el Decreto 2011 de 2017.

Edad:

Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.	Edad	No.
20	1	30	31	40	37	50	15	60	6
21	1	31	28	41	27	51	27	61	7
22	3	32	30	42	41	52	19	62	5
23	3	33	35	43	30	53	16	63	9
24	3	34	29	44	29	54	14	64	7
25	11	35	28	45	34	55	12	65	6
26	16	36	29	46	22	56	8	66	3
27	15	37	43	47	26	57	6	67	1
28	28	38	29	48	29	58	12	68	1
29	27	39	26	49	25	59	9	69	1

Grupo Etario:

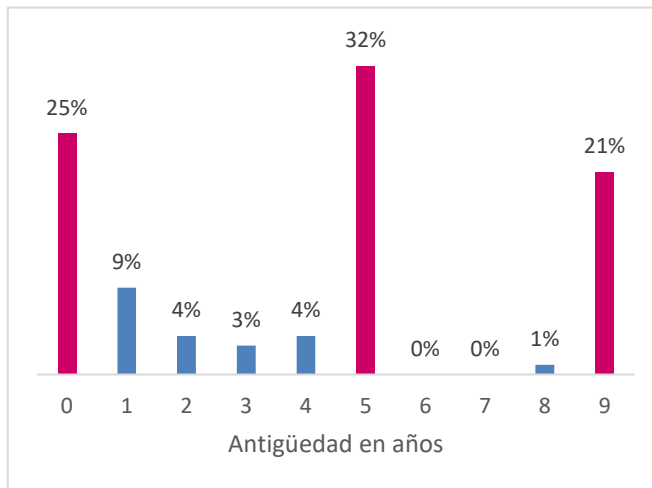


Grupo Etario	No. De Servidores	Proporción
18-28	81	9%
29-44	499	55%
45-59	274	31%
60+	46	5%
Total general	900	100%

La estructura etaria de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia evidencia una concentración mayoritaria de servidores en edades productivas, lo cual representa una fortaleza institucional, pero también plantea retos estratégicos en términos de sostenibilidad del conocimiento, relevo generacional y bienestar laboral.

La distribución por grupos etarios se caracteriza por una alta participación del grupo de 29 a 44 años (55%), seguido por el grupo de 45 a 59 años (31%), mientras que los grupos de 18 a 28 años (9%) y 60 años o más (5%) presentan una menor representación.

Antigüedad en la entidad:

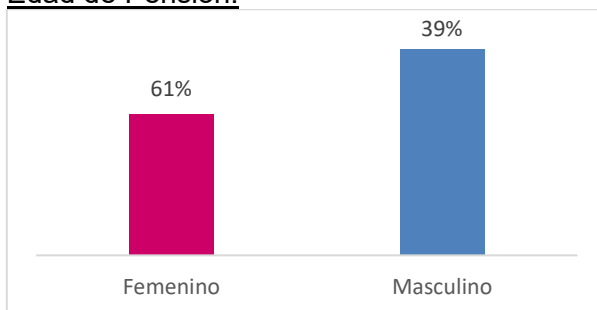


Antigüedad en Años	No. Servidores	Proporción
0	223	25%
1	82	9%
2	33	4%
3	28	3%
4	39	4%
5	290	32%
6	4	0%
7	4	0%
8	6	1%
9	191	21%
Total general	900	100%

La antigüedad de la planta de personal evidencia una combinación entre servidores de reciente vinculación y personal con trayectoria institucional. El 25% de los servidores presenta 0 años de antigüedad (aproximadamente 3 meses), correspondiente a la vinculación de los servidores públicos del modelo Gestores del Orden, lo que requiere fortalecer procesos de inducción y apropiación de la cultura institucional.

Así mismo, se destaca un grupo significativo de servidores con 5 y 9 años de permanencia, lo cual representa un activo estratégico en términos de conocimiento institucional y experiencia, que demanda acciones orientadas a la gestión del conocimiento y la transferencia de saberes, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Objetivo Estratégico No. 6 del Plan Estratégico Institucional.

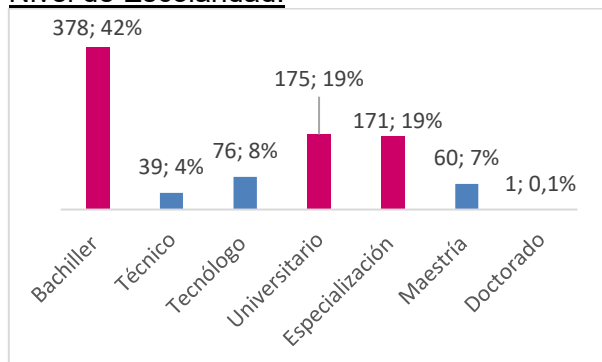
Edad de Pensión:



En Edad de Pensión	No. Servidores	Proporción
Femenino	30	61%
Masculino	19	39%
Total general	49	100%

En concordancia con esta distribución de la antigüedad, el análisis de los servidores en edad de pensión evidencia que, aunque representan una proporción reducida de la planta, concentran una trayectoria significativa y conocimiento institucional clave, lo que refuerza la necesidad de articular estrategias de gestión del conocimiento, transferencia de saberes y planeación del relevo.

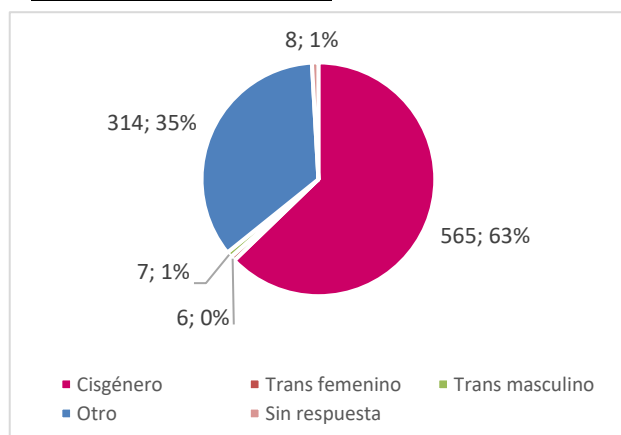
Nivel de Escolaridad:



Nivel	No. Servidores	Proporción
Bachiller	378	42%
Técnico	39	4%
Tecnólogo	76	8%
Universitario	175	19%
Especialización	171	19%
Maestría	60	7%
Doctorado	1	0%
Total General	900	100%

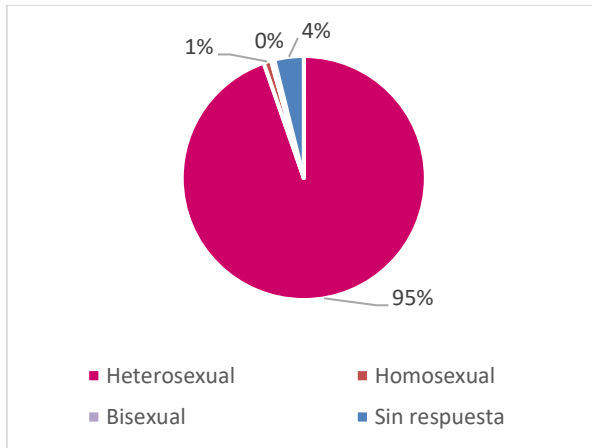
La caracterización por nivel de escolaridad evidencia una planta de personal con una base amplia de formación básica y media, complementada por un porcentaje significativo de servidores con formación universitaria y de posgrado, lo cual constituye un soporte relevante para el cumplimiento de las funciones misionales y de apoyo. Esta composición plantea el reto de fortalecer estrategias de cualificación, desarrollo de competencias y formación continua, orientadas a cerrar brechas, potenciar capacidades y alinear el talento humano con los objetivos estratégicos institucionales.

Identidad de Género:



Tipo de Identidad	No. Servidores	Proporción
Cisgénero	565	63%
Transfemenino	6	1%
Transmasculino	7	1%
Otro	314	35%
Sin respuesta	8	1%
Total General	900	100%

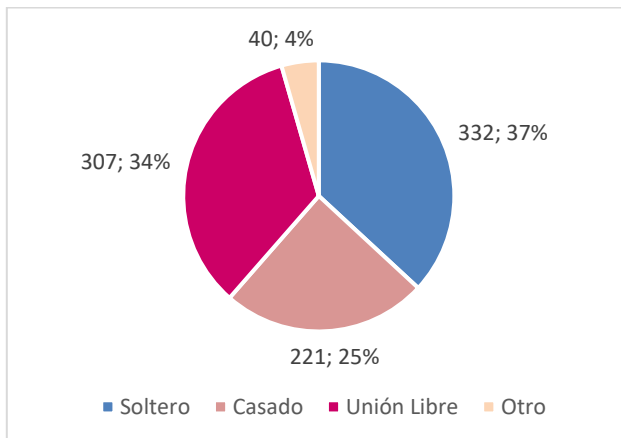
Orientación Sexual:



Orientación sexual	No. Servidores	Proporción
Heterosexual	852	95%
Homosexual	9	1%
Bisexual	4	0%
Sin respuesta	35	4%
Total General	900	100%

La caracterización de la planta de personal en términos de identidad de género y orientación sexual evidencia un entorno institucional diverso, con predominio de identidades cisgénero y la presencia de orientaciones e identidades diversas, lo cual refuerza la necesidad de consolidar un enfoque de inclusión, respeto por la diferencia y no discriminación. Este contexto demanda el fortalecimiento de una cultura organizacional segura e incluyente, así como la implementación de acciones de sensibilización y garantía de igualdad de trato y oportunidades.

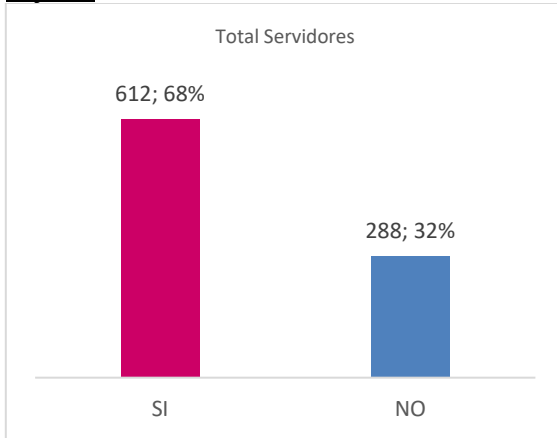
Estado civil:



Estado Civil	No. Servidores	Proporción
Soltero	332	37%
Casado	221	25%
Unión Libre	307	34%
Otro	40	4%
Total General	900	100%

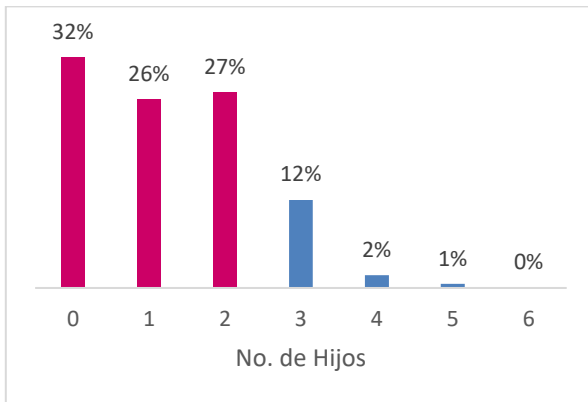
La composición de la planta de personal según el estado civil evidencia una diversidad de realidades familiares, en la que se destacan los servidores solteros (37%) y aquellos en unión libre (34%), seguidos por quienes se encuentran casados (25%). Esta distribución constituye un insumo relevante para comprender las dinámicas personales y familiares del talento humano y orientar la formulación de acciones de bienestar, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque diferencial.

Hijos:



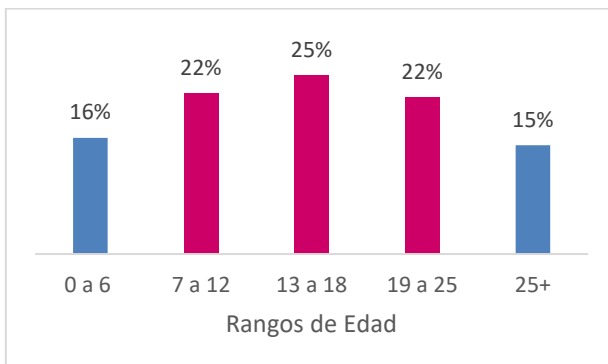
¿Tiene Hijos?	No. Servidores	Proporción
SI	612	68%
NO	288	32%
Total General	900	100%

Número de Hijos



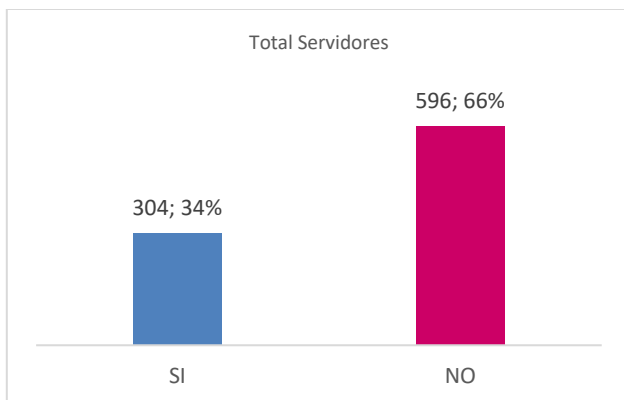
No. De Hijos	No. Servidores	Proporción
0	288	32%
1	236	26%
2	244	27%
3	110	12%
4	16	2%
5	5	1%
6	1	0%
Total general	900	100%

Grupo etario hijos



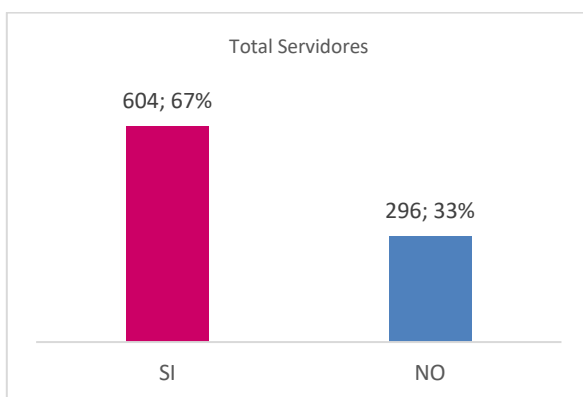
Rango	No.	Proporción
0 a 6	171	16%
7 a 12	236	22%
13 a 18	263	25%
19 a 25	230	22%
25+	160	15%
Total general	1060	100%

Condición de cuidador permanente:



¿Es cuidador permanente?	No. Servidores	Proporción
SI	304	34%
NO	596	66%
Total General	900	100%

Tenencia de mascotas



¿Tiene mascota?	No. Servidores	Proporción
SI	604	67%
NO	296	33%
Total General	900	100%

El análisis sociodemográfico de la planta de personal evidencia que el 68% de los servidores públicos (612 personas) tiene hijos, predominando los hogares con uno (26%) y dos hijos (27%), y con una mayor concentración de hijos en edades escolares y adolescentes (7 a 18 años, 47%), seguida del grupo de 19 a 25 años (22%). De manera complementaria, el 34% de los servidores públicos (304 personas) se reconoce como cuidador permanente, y el 67% (604 personas) reporta tenencia de mascotas, lo cual amplía la comprensión de las responsabilidades de cuidado y del entorno familiar y personal de los servidores. Este conjunto de variables constituye un insumo estratégico para la formulación de acciones diferenciales en materia de bienestar laboral, conciliación de la vida laboral, familiar y personal y enfoque de cuidado, así como para la promoción de entornos laborales flexibles y protectores, en concordancia con los lineamientos en esta materia.

3. Glosario

Apropiación: es la autorización de gasto aprobada por el órgano correspondiente para comprometer los recursos financieros durante la vigencia fiscal respectiva. Después del 31 de diciembre de cada año la autorización expira y en consecuencia no es posible comprometerse, adicionarse, transferirse ni contra reditarse.

Capacitación: hace referencia al conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, aptitudes y habilidades. Este proceso permite a los trabajadores tener un mejor rendimiento laboral gracias a la adaptación a las exigencias cambiantes del entorno.

Contratista de prestación de servicios: el que toma a su cargo, la ejecución de alguna cosa. El contrato de prestación de servicios es de carácter civil y no laboral, por lo tanto, no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vínculo laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales.

Carrera administrativa: es el sistema de administración de personal que tiene por objeto mejorar la eficacia de la administración y ofrecer a todos los colombianos la igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, estabilidad en sus empleos y posibilidades de ascender en la carrera conforme a las reglas establecidas por el cuerpo normativo vigente.

Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC: la Comisión Nacional del Servicio Civil es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Conforme al artículo 130 de la Constitución Política, es "*responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial*". Su misión está orientada a posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público; velar por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; y generar información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

Empleo: Atendiendo el artículo 19 de la Ley 909 de 2004, el empleo público es el núcleo básico de la función pública, e implica un conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a su titular con las competencias requeridas para llevarlas a cabo, a efectos de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado; para ello, los empleos se agrupan por niveles, correspondiendo igualmente una serie de responsabilidades y obligaciones de acuerdo a su nivel jerárquico, que como contraprestación el empleado recibirá una asignación básica mensual fijada previamente de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas por el Gobierno Nacional.

Así las cosas, el empleo debe ser entendido como la denominación, el código y el grado que se asignan para su identificación, así como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo.

Conforme lo anterior, para el manejo del sistema de nomenclatura y clasificación, cada empleo se identifica así:

Denominación del empleo: Se refiere al nombre del cargo específico que debe realizar una determinada labor. Para cada nivel jerárquico la norma de nomenclatura y clasificación de empleos determina las diferentes denominaciones de empleo que son aplicables.

Código: Cada denominación de empleo se identifica con un código de varios dígitos de acuerdo con la norma vigente de nomenclatura y clasificación de empleos. Para el orden territorial es de tres (3) dígitos, el primero señala el nivel jerárquico y los dos siguientes indican la denominación del cargo. Este código deberá ser adicionado hasta con dos dígitos más que corresponderán a los grados de asignación básica que las asambleas y concejos les fijen a las diferentes denominaciones de empleos, en las gobernaciones y alcaldías respectivamente.

Grado Salarial: Es el número de orden que indica la asignación básica mensual para cada denominación de empleo dentro de una escala progresiva de salarios, según la complejidad y responsabilidad inherente al ejercicio de sus funciones.

Así el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos lo conforman el nivel jerárquico, la denominación de empleo, el código y el grado salarial, y en cada municipio se establece la escala salarial aplicable para sus empleados públicos siempre y cuando no sobre pase los límites salariales.

Encargo: es una situación administrativa que de acuerdo con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019, indica que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente. En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad. Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño. Para este caso de vacancia definitiva, el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Empleo de carácter temporal: Un empleo de planta temporal (o de carácter temporal) es una modalidad de vinculación laboral que se da principalmente en el sector público y se caracteriza por ser transitoria y excepcional.

Entidad: es una institución con personería jurídica con funciones y competencias.

Entrenamiento en puesto de trabajo: es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata.

Funciones: Objeto y marco general de competencias de un empleo al interior de la entidad.

Gestión del talento humano: es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

Inducción: es un proceso que guía e induce al nuevo servidor a la entidad de la cual entra a formar parte y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

Nombramiento provisional: constituye un mecanismo que permite proveer de manera excepcional y transitorio un empleo de carrera administrativa con personal que no fue seleccionado mediante el sistema de mérito, en aquellos casos que no haya empleados de carrera que cumplan con los requisitos para ser encargados y no exista lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada para proveer la respectiva vacante.

Manual de Funciones y Competencias: instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en este se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad, enmarcando los conocimientos, las funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

OPEC: la sigla OPEC corresponde a la Oferta Pública de Empleos de Carrera, en la que a través de un listado se encuentran las vacantes definitivas que requiere cubrir una entidad; esta se consolida basándose en los Manuales de Funciones y Competencia Laborales de los empleos que conforman la planta de personal y que han sido reportados como vacantes por parte de las entidades en el aplicativo del Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad -SIMO administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. La OPEC hace parte de cada convocatoria, por lo que es indispensable su consulta a través del SIMO para conocer cuáles son los empleos por proveer y cuáles son los requisitos de cada uno de ellos, y así, tener en cuenta esta información al momento de crear y desarrollar el perfil con el cual se puede participar en el concurso de méritos.

Período de prueba: se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el servidor público demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

Planta de personal global: la planta de personal global consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución. Con este modelo se distribuyen los empleos y se ubica el personal de acuerdo con los perfiles requeridos para el ejercicio de las funciones, la organización interna, las necesidades del servicio y los planes, programas y proyectos trazados por la entidad. En el escenario de la planta global se pueden establecer tantos perfiles de empleo como áreas funcionales (o dependencias) se tengan contempladas para la ejecución de las funciones y el cumplimiento de la misión institucional de la Entidad.

Planta permanente: conjunto de cargos creados para cumplir con los objetivos y funciones de la entidad o con actividades que hacen parte del giro ordinario y cuya duración permanece en el tiempo. Compuesta por los cargos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales (si hay lugar a ello).

Provisión de empleo: proceso mediante el cual se ocupa un cargo que se encuentra vacante, previo cumplimiento de requisitos.

Servidores de carrera: aquellos servidores públicos que son titulares de un empleo de carrera administrativa como consecuencia de provenir de una lista de elegibles, de un concurso y haber superado el periodo de prueba.

Servidores de libre nombramiento y remoción: servidores que desempeñan cargos de dirección, manejo y confianza en las entidades y cuya naturaleza está dada en la norma.

Servidores públicos: son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio". De acuerdo con lo anterior, los servidores públicos que prestan sus servicios al Estado pueden clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.

Situaciones administrativas: son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral. Los servidores vinculados regularmente a la administración pueden encontrarse en las siguientes situaciones administrativas:

1. En servicio activo
2. En licencia
3. En permiso
4. En comisión
5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo
6. Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones
7. En periodo de prueba en empleos de carrera
8. En vacaciones
9. En descaso compensado
10. Prestando servicio militar

Talento humano: se entiende el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Teletrabajo: el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Así mismo, se establece las diversas formas en las que se puede prestar el servicio por medio de esta modalidad; autónomo, suplementario y móvil. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de

la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

Vacante definitiva: se consolida esta situación en el evento en que el empleo no cuente con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando:

- El titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas la ley.
- El titular de un empleo de carrera adquiere el derecho de actualizar su registro público de carrera, una vez superado el período de prueba en el empleo en el cual fue ascendido.
- Creación de empleos de carrera en la planta de empleos y no hay servidores con derecho a ocupar esos empleos.
- Desvinculación automática del cargo de carrera administrativa como consecuencia de permanecer en comisión o suma de comisiones por un periodo superior a seis (6) años o finalizado el período de la comisión y no se reintegra al cargo del cual se ostenta derechos de carrera (artículo 26 ley 909/05).

Vacante temporal: se consolida en el evento en que el titular de un empleo se encuentre en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la Ley que impliquen la separación temporal del titular de un empleo de carrera (licencias, encargos, comisiones, entre otros); o el titular de un empleo de carrera se separe de su cargo para ocupar otro cargo en período de prueba del cual fue nombrado por superar el respectivo concurso de méritos.

4. Normatividad aplicable

- Constitución Política de Colombia
- Ley 909 de 2004
- Ley 1474 de 2011
- Decreto 1083 de 2015
- Acuerdo 637 de 2016
- Decreto 413 de 2016
- Decreto 414 de 2016
- Decreto 648 de 2017
- Decreto 612 de 2018
- Resolución 0023 del 29 de enero de 2021
- Circular 00017 de 2023 – Guía G-GH-04
- Decreto 589 de 2022
- Decreto 590 de 2022
- Circular Externa 011 de 2021
- Circular Externa 2024RS096973
- Acuerdo 019 de 2024

Ver norma asociada al proceso en <https://portalmipg.scj.gov.co>

5. Objetivo

Identificar y proyectar oportunamente los requerimientos de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, garantizando la adecuada provisión de empleos para contribuir al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

6. Planta de Empleos

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Tabla 1. Planta de empleos de la SSCJ

Denominación	Código	Grado	Total Cargos
DESPACHO DEL SECRETARIO			10
Secretario de Despacho	20	9	1
Asesor	105	7	7
Asesor	105	4	2
NIVEL DIRECTIVO			22
Subsecretario de Despacho	45	8	4
Director Técnico	9	7	9
Director Administrativo	9	7	5
Jefe de Oficina	6	7	3
Jefe de Oficina	6	6	1
NIVEL ASESOR			2
Jefe de Oficina Asesora	115	7	2
NIVEL PROFESIONAL			165
Profesional especializado	222	30	11
Profesional especializado	222	27	4
Almacenista General	215	24	1
Profesional especializado	222	24	36
Profesional especializado	222	19	11
Profesional Universitario	219	18	30
Profesional Universitario	219	16	34
Profesional Universitario	219	15	16
Profesional Universitario	219	12	15
Profesional Universitario	219	5	2
Profesional Universitario	219	1	5
NIVEL TÉCNICO			41
Técnico Operativo	314	19	2
Técnico Operativo	314	17	2
Técnico Operativo	314	14	6
Técnico Operativo	314	12	13
Técnico Administrativo	367	12	18
NIVEL ASISTENCIAL			574

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

Denominación	Código	Grado	Total Cargos
Secretario ejecutivo	425	227	5
Auxiliar Administrativo	407	27	20
Auxiliar Administrativo	407	24	1
Teniente de Prisiones	457	21	3
Auxiliar Administrativo	407	20	48
Auxiliar Administrativo	407	19	28
Auxiliar Administrativo	407	18	200
Sargento de Prisiones	438	118	12
Secretario	440	17	5
Cabo de Prisiones	428	17	27
Guardián	485	15	201
Auxiliar Administrativo	407	13	11
Conductor	480	13	9
Conductor	480	5	4
TOTAL EMPLEOS			814

Fuente: Dirección de Gestión Humana

De otra parte, mediante Decreto Distrital No. 466 del 26 de septiembre de 2025, corregido por el Decreto Distrital No. 475 de 2025, se crean Mil Setecientos Veinticinco (1.725) empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia, hasta el 31 de diciembre de 2027 así:

Denominación	Código	Grado	Nº de Empleos
Nivel Profesional			Sesenta y Tres (63)
Profesional Especializado	222	25	12
Profesional Universitario	219	17	13
Profesional Universitario	219	5	38
Nivel Técnico			Ciento Cincuenta y uno (151)
Técnico Operativo	314	13	151
Nivel Asistencial			Mil Quinientos Once (1.511)
Auxiliar Administrativo	407	15	1
Auxiliar Administrativo	407	10	1510
Total Empleos			Mil Setecientos Veinticinco (1.725)

Los cuales se proveerán de la siguiente manera:

Vigencia 2025 – 267 empleos

Vigencia 2026 – 678 empleos

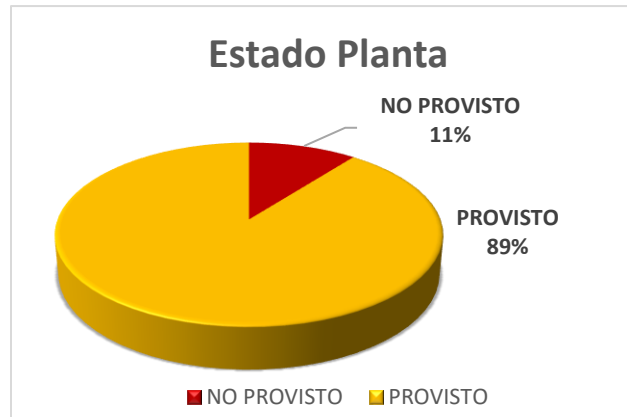
Vigencia 2027 – 780 empleos

7. Distribución de la planta de empleos según el tipo de provisión

Para el año fiscal 2026, la planta de empleos registra el siguiente nivel de ocupación en consideración a fecha 1 de enero de la vigencia:

Tabla 2. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ

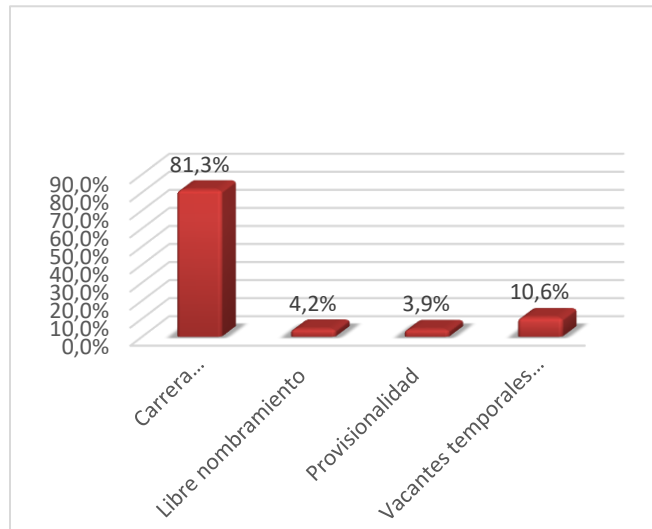
	Total	Porcentaje
Provisto	728	89,4%
No provisto	86	10,6%
Total	814	100,0%



Fuente: Dirección de Gestión Humana

Tabla 3. Distribución actual de la planta de empleos por condición de ocupación

Estado De Provisión En La Planta De Empleos	Condición Del Servidor Que Ocupa El Cargo
Derechos de Carrera (incluye encargo)	641
Periodo de Prueba	21
Libre Nombramiento y Remoción	33
Periodo Fijo	1
Provisionalidad	32
Vacantes definitivas sin provisión	30
Vacantes temporales sin provisión	56
Total	814



Fuente: Dirección de Gestión Humana

El 81,3 de los empleos de la planta están provisto mediante carrera administrativa o periodo de prueba, el 3,9%, se encuentran provistos por provisionalidad, el 4,2% de la planta se encuentra provisto por libre nombramiento y el 10,6% se encuentra en vacancia temporal o definitiva.

8. Cargos y ubicación de empleos en la planta

A continuación, se presenta la actual distribución de la planta de empleos orientada desde cada una de las dependencias y denominación del empleo, los cuales con fecha de corte 01 de enero de 2026 generan vacancias al interior de la entidad detallando su provisión

Tabla 4. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ por dependencia y nivel jerárquico

Dependencia	Denominación del Cargo	No provisto	Provisto	Total
DESPACHO DEL SECRETARIO DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA	Asesor	1	8	9
	Auxiliar Administrativo		1	1
	Secretario de Despacho		1	1
	Secretario Ejecutivo	1		1
DIRECCION CARCEL DISTRITAL	Auxiliar Administrativo	1	4	5
	Cabo de Prisiones	6	13	19
	Director Técnico		1	1
	Guardian	1	149	150
	Profesional Especializado		2	2
	Profesional Universitario	1	5	6
	Sargento de Prisiones	1	8	9
	Secretario Ejecutivo		1	1
Teniente de Prisiones		3	3	
DIRECCION CENTRO ESPECIAL DE RECLUSION	Auxiliar Administrativo	1	2	3
	Cabo de Prisiones		8	8
	Director Técnico		1	1
	Guardian		51	51
	Profesional Especializado	1	3	4
	Profesional Universitario	1	2	3
	Sargento de Prisiones		3	3
	Secretario		1	1
	Técnico Operativo		1	1
DIRECCION DE ACCESO A LA JUSTICIA	Auxiliar Administrativo	5	21	26
	Director Técnico		1	1
	Profesional Especializado	1	20	21
	Profesional Universitario	10	19	29
	Secretario		2	2
	Secretario Ejecutivo		1	1
Técnico Administrativo	1	1	2	
DIRECCION DE BIENES PARA LA SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y ACCESO A LA JUSTICIA	Auxiliar Administrativo		1	1
	Director Técnico		1	1
	Profesional Especializado		2	2
	Profesional Universitario	3	1	4
	Técnico Operativo	2	2	4

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

Dependencia	Denominación del Cargo	No provisto	Provisto	Total
DIRECCION DE GESTION HUMANA	Auxiliar administrativo	2	6	8
	Director administrativo		1	1
	Profesional especializado	1	2	3
	Profesional universitario	1	7	8
	Secretario		1	1
	Técnico administrativo	2	2	4
DIRECCION DE OPERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO	Auxiliar administrativo	1	1	2
	Director Técnico		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Profesional universitario	1		1
DIRECCION DE PREVENCIÓN Y CULTURA CIUDADANA	Auxiliar administrativo	1		1
	Director Técnico		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Profesional universitario		2	2
DIRECCION DE RECURSOS FISICOS Y GESTION DOCUMENTAL	Almacenista general		1	1
	Auxiliar administrativo	1	11	12
	Conductor		13	13
	Director administrativo		1	1
	Profesional especializado		2	2
	Profesional universitario	2	1	3
	Técnico administrativo	2	2	4
	Técnico operativo	1		1
DIRECCION DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE	Auxiliar administrativo		1	1
	Director Técnico		1	1
	Profesional especializado		2	2
	Profesional universitario		1	1
DIRECCION DE SEGURIDAD	Auxiliar administrativo		1	1
	Director Técnico		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Profesional universitario	2	5	7
	Secretario ejecutivo		1	1
DIRECCION DE TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE LA INFORMACION	Auxiliar administrativo		1	1
	Director administrativo		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Profesional universitario		3	3
	Técnico administrativo		1	1
Técnico operativo		2	2	
DIRECCION FINANCIERA	Auxiliar administrativo	1	2	3
	Director administrativo		1	1
	Profesional especializado		3	3
	Profesional universitario	4	3	7
	Técnico administrativo	1	2	3

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

Dependencia	Denominación del Cargo	No provisto	Provisto	Total
DIRECCION JURIDICA Y CONTRACTUAL	Auxiliar administrativo	1	2	3
	Director administrativo		1	1
	Profesional especializado	2	3	5
	Profesional universitario	1	6	7
	Técnico administrativo	1		1
DIRECCION TECNICA	Auxiliar administrativo	1		1
	Director Técnico		1	1
	Profesional especializado		3	3
	Profesional universitario	1	2	3
	Técnico operativo		2	2
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	Auxiliar administrativo		1	1
	Jefe de oficina asesora		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Profesional universitario		1	1
	Técnico operativo		2	2
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	Auxiliar administrativo		1	1
	Jefe de oficina asesora		1	1
	Profesional especializado		3	3
	Profesional universitario		4	4
OFICINA CENTRO DE COMANDO, CONTROL, COMUNICACIONES Y COMPUTO -C4	Auxiliar administrativo	7	221	228
	Jefe de oficina		1	1
	Profesional universitario		5	5
	Técnico administrativo		1	1
	Técnico operativo	5	6	11
OFICINA DE ANALISIS DE INFORMACION Y ESTUDIOS ESTRATEGICOS	Jefe de oficina		1	1
	Profesional especializado		2	2
	Profesional universitario		2	2
	Secretario		1	1
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO	Auxiliar administrativo		1	1
	Jefe de oficina		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Profesional universitario	1	1	2
	Técnico administrativo	1		1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Jefe de oficina		1	1
	Profesional universitario	1	2	3
	Técnico administrativo		1	1
SUBSECRETARIA DE ACCESO A LA JUSTICIA	Auxiliar administrativo		1	1
	Profesional especializado	1	1	2
	Subsecretario de despacho		1	1
SUBSECRETARIA DE GESTION INSTITUCIONAL	Auxiliar administrativo	1	4	5
	Profesional universitario		1	1
	Subsecretario de despacho		1	1

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

Dependencia	Denominación del Cargo	No provisto	Provisto	Total
SUBSECRETARIA DE INVERSIONES Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES OPERATIVAS	Auxiliar administrativo		1	1
	Profesional especializado		1	1
	Secretario ejecutivo	1		1
	Subsecretario de despacho		1	1
SUBSECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA	Auxiliar administrativo		1	1
	Profesional especializado	1		1
	Subsecretario de despacho		1	1
Total general		86	728	814

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Así mismo, de los 267 empleos de carácter temporal existentes al 1 de enero de 2026, 20 se encuentran provistos por encargo y 151 fueron provistos mediante convocatoria pública, de conformidad con el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004 y con lo establecido en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto Nacional 1083 de 2015.:

Denominación	Código	Grado	N° de Empleos Provistos
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	25	5
Profesional Universitario	219	17	11
Profesional Universitario	219	5	4
Nivel Técnico			
Técnico Operativo	314	13	21
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	407	15	1
Auxiliar Administrativo	407	10	129
Total Empleos			171

9. Vacancias definitivas nuevas y futuras vacantes en la planta de empleos

Con corte a 31 de diciembre de 2025 las vacancias definitivas, de carrera administrativa son las siguientes, indicando en el estado de estas:

Tabla 5. Vacancias definitivas de la planta por empleo y estado

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	NO PROVISTO	PROVISTO	Total general
Auxiliar Administrativo	6	6	12
Cabo de Prisiones	4	1	5
Guardian	1	27	28

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

Profesional Especializado	1	12	13
Profesional Universitario	9	8	17
Sargento de Prisiones	1	1	2
Secretario Ejecutivo	2		2
Técnico Administrativo	1		1
Técnico Operativo	4		4
Teniente de Prisiones		1	1
Total general	29	56	85

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Las vacancias definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal, provistas y no provistas, que se generaron con posterioridad a la apertura del Acuerdo de Convocatoria del proceso de selección denominado Distrito Capital 5, han sido reportadas de manera debida y oportuna en el aplicativo SIMO 4.0 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular Externa 011 de 2021 y en el Acuerdo 0019 de 2024 expedido por ese mismo órgano.

De igual forma, una vez efectuado el reporte de cada vacancia definitiva, se ha solicitado el uso de las listas de elegibles del proceso de selección Distrito Capital 5 para las nuevas vacancias definitivas consolidadas, con el propósito de que la CNSC evalúe la procedencia del estudio técnico y autorice el uso de dichas listas dentro de la oferta pública de empleos de carrera, en las modalidades de “Mismo Empleo” y “Nuevo Empleo por Empleo Equivalente”.

Adicionalmente, se cuenta con quince (15) servidores públicos con derechos de carrera administrativa que en la actualidad se encuentran desarrollando su período de prueba en otras entidades del Estado generando sus vacantes temporales, servidores que, una vez superados los periodos de prueba, eventualmente adquirirían derechos de carrera consolidando en consecuencia la vacancia definitiva del empleo durante el primer semestre de 2026.

Este escenario está sujeto al cumplimiento de dos condiciones: la aprobación del período de prueba y la decisión de los servidores públicos de solicitar ante esta Secretaría la declaratoria de la vacante definitiva en el cargo que desempeñaba.

Así mismo se registran dos (2) servidores en vacancia por estudios y uno (1) por incapacidad, los cuales eventualmente también pueden tener resolución de su definición como situación administrativa, posibilitando entonces la provisión del empleo o la vacancia de este, según corresponda.

Tabla 6. Vacantes temporales con próxima resolución

Denominación del empleo	Vacancia Temporal - Período de prueba	Vacancia Temporal - Estudios	Vacancia Temporal - Incapacidad	Total general
Auxiliar Administrativo	5	1		6
Auxiliar Administrativo	1			1
Guardian	1		1	2

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

Profesional Especializado	1			1
Profesional Universitario	5	1		6
Técnico Administrativo	2			2
Total general	15	2	1	18

Fuente: Dirección de Gestión Humana

10. Reporte Vacancias de los empleos de carácter temporal

En la siguiente tabla se identifica la distribución de las vacantes de los empleos de carácter temporal creados a través de lo Dispuesto en el Decreto Distrital 466 de 2025 corregido mediante el Decreto Distrital No. 475 de 2025, que al corte del 1 de enero de 2026 son objeto de provisión mediante la figura de Encargo y/o convocatoria pública.

Vigencia 2025

Profesional Universitario 219-17	2
Profesional Universitario 219-5	2
Técnico Operativo 314 - 13	1
Auxiliar Administrativo 407 - 10	94
TOTAL DE VACANTES	99

Vigencia 2026

Profesional Especializado 22 - 25	3
Profesional Universitario 219-5	15
Técnico Operativo 314 - 13	60
Auxiliar Administrativo 407 - 10	600
TOTAL DE VACANTES	678

11. Futuras vacantes definitivas asociadas al retiro por pensión

Para la vigencia 2026, con base en la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se registran los servidores públicos (mujeres y hombres) que, independientemente de su régimen pensional (prima media o de ahorro individual), cumplen o cumplirán la edad mínima exigida como requisito, siempre que no opere el retiro forzoso por edad, corresponde al servidor en el ejercicio de su libre albedrío y conservando al menos los derechos de carrera, determinar su retiro voluntario de la entidad como parte de la finalización de su ciclo de vida laboral.

En este sentido, a continuación, se presenta el consolidado de los servidores entre hombres y mujeres que, conforme a su edad y bajo las condiciones previamente expuestas, podrían generar una vacancia definitiva:

Tabla 7. Posibles vacantes definitivas asociadas a pensión

Denominación del cargo	Mujeres	Hombre
Auxiliar administrativo	8	8
Conductor		2
Director administrativo		1
Director técnico	1	1
Guardian	2	2
Profesional especializado	9	1
Profesional universitario	8	2
Secretario	1	
Total general	29	17

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Con relación a la planta temporal, también se presentan las posibles vacancias:

Tabla 8. Posibles vacantes de la planta temporal asociadas a pensión

Denominación del cargo	Mujeres	Hombre
Auxiliar Administrativo	1	1
Profesional Universitario		1
Total general	1	2

Fuente: Dirección de Gestión Humana

12. Cálculo adicional de los empleos

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, el artículo 3º del Decreto 051 de 2018, modificadorio del artículo 2.2.6.34 del Decreto 1083 de 20151, y la Circular Externa 2024RS004625 de la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia de conformidad con los costos definidos por la Comisión, realizará la proyección de los recursos necesarios para llevar a cabo un proceso de selección que le permita proveer a través del mérito, los empleos que se encuentran en vacancia definitiva a 1 de enero de 2026.

De conformidad con lo definido en el Plan Anual de Vacantes – 2026 de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, y los valores determinados por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, el valor de un futuro concurso público de méritos para la provisión de 86 vacantes a 1 de enero de 2026 es de CUATROCIENTOS SETENTA Y NUEVE MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS (\$479.652.337) M/CTE.

13. Estrategia general de provisión

La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se hará acorde con las normas existentes. Por ello, analizadas las necesidades y disponibilidad de personal en la Secretaría se fijan para la vigencia 2026, para garantizar la cobertura de necesidades actuales, los siguientes mecanismos estratégicos:

- (i) Provisión a través de usos de lista en empleos relacionados con las listas de elegibles del proceso Distrito Capital 5; previamente autorizadas por la CNSC
- (ii) Provisión de empleos a través de encargo.
- (iii) Provisionalidad, en caso de que no se pueda realizar la provisión por ninguna de las situaciones anteriores, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en los instrumentos legales vigentes.
- (iv) Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción en cumplimiento de la normatividad vigente, mecanismos de publicidad y autorización del nominador.

13.1. Estrategia para la provisión de los empleos de carácter temporal

De conformidad con la meta estratégica No. 1 de la Dirección de Gestión Humana 2026, que señala “Realizar de manera oportuna y cumpliendo la normatividad vigente, los procesos de selección, evaluación y Vinculación de Candidatos que conformaran los empleos temporales de la Planta de Personal”, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para la provisión de los empleos de carácter temporal creados mediante el Decreto Distrital 466 de 2025, desarrollará lo establecido en el numeral 3 del artículo 21 de la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” y con lo establecido en el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto Nacional 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Así las cosas, resulta pertinente y ajustado la realización de acciones para el ingreso, permanencia y retiro, las cuales se encuentran documentadas a través de los procedimientos e instructivos ya existentes del proceso.

Ahora bien, una vez vinculado el servidor a la entidad bien sea en período de prueba, provisionalidad, libre nombramiento y remoción se articulará de acuerdo con las directrices establecidas en el Plan Institucional de Capacitación definido para la vigencia 2026.

14. Manuales de funciones y competencias laborales

Resolución No. 301 del 26 de julio de 2018	Inclusión de los NBC de acuerdo con la clasificación definida en el SNIES, en los Requisitos mínimos de los empleos
Resolución No. 293 del 13 de junio de 2019	Modificación del Manual de Funciones del Empleo Director Administrativo 009 - 07 - Dirección Jurídica y Contractual, se incluye una función. Conocer y dar trámite del recurso de apelación de las decisiones que profieran los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía. Acuerdo Distrital 735 del 9 de enero de 2019.

Resolución No. 213 del 10 de febrero de 2020	Modificación de los Manuales de Funciones de los empleos de los niveles Directivo y Asesor, implementación de lo establecido en la Resolución 667 de 2018 del DAFP, adoptando las competencias funcionales para las áreas y procesos transversales y podrán adoptar las competencias comportamentales asociadas.
Resolución No. 954 del 28 de octubre de 2020	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para el empleo de jefe de Oficina de Control Interno de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
Resolución No. 251 del 26 de mayo de 2022	Por la cual se modifica y adicionan las Resoluciones 301 de 2018 y 213 de 2020, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Distrital 194 de 2022 y lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1952 de 2019.
Resolución No. 822 del 23 de diciembre de 2022	Por la cual se modifica la Resolución No. 301 de 2018, de conformidad con lo establecido en el Decreto Distrital No. 590 del 22 de diciembre de 2022
Resolución No. 231 del 29 de septiembre de 2025	Por la cual se establece el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos temporales de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia
Resolución No. 257 del 17 de octubre de 2025	Por la cual se modifica y adiciona el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales adoptado mediante Resoluciones 301 del 26 de julio de 2018; 293 del 13 de julio de 2019; 213 del 10 de febrero de 2020; 954 del 28 de octubre 2020; 251 del 26 de mayo de 2022 y 822 del 23 de diciembre de 2022, según lo señalado en el Decreto Distrital 491 del 15 de octubre de 2025.

15. Acciones Específicas

- Adelantar las acciones que se requieren para la provisión de los empleos de carácter temporal definidos para la vigencia 2026, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.
- Proveer los empleos de la planta de personal en vacancia temporal o definitiva mediante la figura de encargo, proceso de selección o nombramiento provisional según sea el caso.
- Realizar trimestralmente un informe dirigido a al despacho del secretario, el cual contenga la información sobre las vacantes y la provisión de empleos de la planta de personal.
- Presentar propuesta de documento que consolide todas las fichas de perfiles de los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia al Despacho para su revisión y posterior gestión ante el DASCD.

16. Cronograma de actividades

A continuación, se relaciona el cronograma de actividades definidas para el cumplimiento de del presente plan, este cronograma podrá ser ajustado en función de variaciones en las condiciones internas o externas, así como de los requerimientos operativos y estratégicos de la Secretaría

Actividades	Periodo de Ejecución
Proveer los empleos de la planta de personal en vacancia temporal o definitiva mediante la figura de encargo o nombramiento provisional	Enero a Diciembre
Proveer los empleos de la planta de temporal mediante proceso de selección	Julio a Diciembre
Elaborar trimestralmente un informe dirigido al despacho del Secretario de seguridad, el cual contenga la información relacionada con las vacantes y provisión de empleos de la planta de personal.	Abril – Julio - Octubre
Presentar al Secretario de Seguridad convivencia y Justicia una propuesta de documento que consolide todas las fichas de perfiles de los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad.	Diciembre

17. Seguimiento evaluación cumplimiento plan de previsión

El seguimiento al Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano se efectuará mediante la verificación del avance de las acciones específicas definidas en el punto 16 del presente documento. Para tal fin, se utilizará el reporte mensual de actividades conforme al cronograma establecido, junto con el cargue correspondiente de las evidencias requeridas para la validación de cada actividad.

A continuación, se muestran los indicadores por medio de los cuales se ejecutará el seguimiento al cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos.

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2026
Eficacia	Nivel de provisión de empleos de planta de personal	Cantidad de empleos provistos de la planta de personal / Número total, de empleos de la planta de personal x 100	80%

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2026
Eficacia	Cantidad de actividades desarrolladas, con relación a la cantidad de actividades programadas para el respectivo período.	(Actividades Ejecutadas / Actividades planeadas) *100	100%

18. Recursos para la financiación

El Plan de previsión del talento Humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, sin perjuicio de los recursos financieros que se deriven de los proyectos de inversión, cuenta con los emolumentos derivados de la nómina, presupuesto derivado de los rubros de funcionamiento que se visualizan en la siguiente tabla extraída del listado de apropiaciones vigencia 2026 unidad ejecutora: 01 - Gestión Institucional.

Tabla 9. Listado de apropiaciones del presupuesto

Apropiación Inicial 2026		
Funcionamiento		Valor
O211010100101	Sueldo básico	41.799.895.000
O211010100102	Horas extras, dominicales, festivos y recargos	10.434.148.000
O211010100103	Gastos de representación	1.697.791.000
O211010100104	Subsidio de alimentación	30.312.000
O211010100105	Auxilio de transporte	61.296.000
O211010100107	Bonificación por servicios prestados	1.290.275.000
O21101010010801	Prima de navidad	5.009.564.000
O21101010010802	Prima de vacaciones	2.404.634.000
O211010100109	Prima técnica salarial	5.747.134.000
O211010100204	Prima semestral	6.703.493.000
O21101010021201	Beneficios a los empleados a corto plazo	1.053.026.000
O211010200101	Aportes a la seguridad social en pensiones pública	5.759.595.000
O211010200102	Aportes a la seguridad social en pensiones privada	2.673.928.000
O211010200201	Aportes a la seguridad social en salud pública	84.016.000
O211010200202	Aportes a la seguridad social en salud privada	5.130.765.000
O211010200301	Aportes de cesantías a fondos públicos	4.535.915.000
O211010200302	Aportes de cesantías a fondos privados	2.516.159.000
O211010200401	Compensar	2.819.532.000
O211010200501	Aportes generales al sistema de riesgos laborales	2.796.750.000

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PL-GH-5
V.7

O2110102006	Aportes al ICBF	2.114.676.000
O2110102007	Aportes al SENA	352.399.000
O2110102008	Aportes a la ESAP	352.399.000
O2110102009	Aportes a escuelas industriales e institutos técnico	681.468.000
O211010300103	Bonificación especial de recreación	227.371.000
O2110103005	Reconocimiento por permanencia en el servicio público	1.016.029.000
O2110103012	Prima de riesgo	549.023.000
O2110103068	Prima secretarial	9.010.000

Fuente: Ejecución presupuestal Dirección Financiera..

Elaboró: Miguel Leonardo Quinche Duran – Dirección de Gestión Humana
 Viviana Paola Rodríguez Rodríguez- Profesional Especializado - Dirección de Gestión Humana
 Revisó: Gloria Marlen Bravo Guaqueta – Dirección de Gestión Humana
 Aprobó: Vilma Patricia Ferreira Lugo - Directora de Gestión Humana

La información de aprobación de este documento podrá ser consultada en el sistema "Portal MIPG" - <https://portalmipg.scj.gov.co>