

Control de cambios

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	31 de enero de 2019	El documento será aprobado mediante sesión de Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
02	31 de enero de 2020	Se realiza actualización del documento adaptándolo en el formato establecido por la OAP, se incluye el propósito, alcance, responsable y siglas. Este plan aplica para la vigencia de 2020.
03	29 de enero de 2021	Se realiza el ajuste general del Plan, adaptando la información a las necesidades requeridas según la presente vigencia, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan, la estructura de medición, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos citados en el presente documento.
04	31 de enero de 2022	Se realiza el ajuste general del plan, adaptando la información a las necesidades requeridas según la presente vigencia, se modifican los capítulos de información general, contenido de la estructura del plan, se actualiza la información relacionada con la normatividad vigente y con los datos estadísticos citados en el presente documento.
05	27 de enero de 2023	Se actualiza el documento incluyendo los datos actualizados correspondientes a la vigencia; se actualizan las secciones 2.5.3; 2.7.1; 3.1.
06	30 de enero de 2024	Se actualiza el documento incluyendo los datos correspondientes a la vigencia en las secciones 2.5., 2.6., 2.7., 3.1. y 3.2.
07	30 de septiembre de 2024	Se ajustan las secciones del plan de acuerdo con el estado de la planta global de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, los avances en el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5 y la ampliación de planta, a la fecha de elaboración del documento. Se ajustaron las líneas técnicas asociadas a la planta temporal, dado que el proyecto que asigna los recursos para esta no continua.
08	XX de enero de 2025	Se actualizó la información relacionada con la planta global de empleos, se ajustó la meta e indicador del plan con el propósito de dar mayor claridad a la estructura de la medición trimestral.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
El documento fue actualizado y ajustado por las profesionales asignadas del equipo de la DGTH, contando con el acompañamiento de la promotora de mejora y revisión metodológica de la profesional de la OAP.	Henry David Ortiz Saavedra Director de Gestión del Talento Humano Marcela Jannet Poloche Loaiza Promotora de mejora del proceso Gerencia del Talento Humano Yamile Espinosa Galindo Profesional Oficina Asesora de Planeación	Carine Pening Gaviria Subsecretaria de Gestión Institucional Líder de macroproceso Documento aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño el XX de enero de 2025 y publicado bajo caso Hola No. XXXX

Nota: Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

1. INFORMACIÓN GENERAL

Objetivo del Plan

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la Secretaría Distrital de Gobierno, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y aprovechamiento de las competencias de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Responsable

Director(a) de Gestión del Talento Humano.

Glosario

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan de Previsión de Recursos Humanos, se describen a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento, por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales.

Empleo Público: en el artículo 2º del Decreto 785 de 2005 y el artículo 19º de la Ley 909 de 2004, definen el empleo público como *“el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”*.

De igual forma define que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.”

Niveles Jerárquicos: en el artículo 3º del Decreto 785 de 2005, se mencionan 5 niveles jerárquicos que se definen de acuerdo con la naturaleza de sus funciones, competencias y requisitos exigidos para su desempeño.

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico
- Nivel Asistencial

Naturaleza general de las funciones: conforme lo determina el Decreto 1083 de 2015, las funciones de los empleos según el Nivel Jerárquico son:

- Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

- Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Siglas

DASCD: Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital

DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano

SDG: Secretaría Distrital de Gobierno

2. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se elabora en virtud de lo establecido en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección.

La ley 909 de 2004, establece:

“Artículo 17. Planes y plantas de empleos.

- 1) *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*
 - a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
 - b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
 - c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

- 2) *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley deberán mantener actualizadas las plantas*

Página 3 de 19

Nota: “Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

2.1. OBJETIVOS.

2.1.1. Objetivo General

Contribuir con la determinación de las necesidades de personal que se requieren para cumplir con la misión de la entidad y se constituye en una herramienta que comprende el análisis de la planta de personal, la distribución actual, la consolidación de los cargos vacantes y su forma de provisión, así como, realizar un diagnóstico de necesidades para determinar la cantidad de personas que la Secretaría Distrital de Gobierno requiere, a partir del análisis de prioridades institucionales de la organización, para cumplir su misionalidad.

2.1.2. Objetivos Específicos

- Análisis de la planta de personal.
- Establecer un diagnóstico de las necesidades de la planta de personal.
- Determinar acciones a seguir y mecanismos para contar con el personal de planta requerido.

2.2. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos aplica para todas las actividades asociadas con la identificación de necesidades de personal, en articulación con el Plan de Bienestar e Incentivos, conforme al presupuesto establecido para el logro de los objetivos institucionales de la Secretaría Distrital de Gobierno.

2.3. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS CON EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO

Con el fin de garantizar el cumplimiento de la misión de la entidad, de sus metas, su plan de gestión y brindar un buen clima laboral y de bienestar para sus funcionarios, es necesario contar con una planta de personal suficiente para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, abastecida, y que su provisión se realice bajo la normatividad vigente, de tal forma que no se vean afectadas las necesidades de la Entidad.

2.4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

2.4.1. Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno

Mediante Decreto Distrital 411 del 30 de septiembre de 2016, modificado por el Decreto Distrital 099 del 13 de marzo de 2019, por el Decreto Distrital 860 del 31 de diciembre de 2019 y por el Decreto Distrital 051 de 2023, se estableció la estructura de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Posteriormente, mediante el Decreto Distrital No. 169 del 05 de mayo de 2023 *"Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones"*, se establece que para el desarrollo de su objeto la Secretaría Distrital de Gobierno tendrá la siguiente estructura organizacional:

- **DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO**
 - Alcaldías Locales
 - Oficina Asesora de Planeación
 - Oficina Asesora de Comunicaciones
 - Oficina de Control Disciplinario Interno
 - Oficina de Asuntos Disciplinarios
 - Dirección de Relaciones Políticas
 - Dirección Jurídica
 - Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía
- **SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL**
 - Dirección para la Gestión del Desarrollo Local
 - Dirección para la Gestión Policiva
- **SUBSECRETARÍA PARA LA GOBERNABILIDAD Y LA GARANTÍA DE DERECHOS**
 - Dirección de Derechos Humanos
 - Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia
 - Dirección de Asuntos Étnicos
 - Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom
 - Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras
 - Dirección de Convivencia y Diálogo Social
- **SUBSECRETARÍA GESTIÓN INSTITUCIONAL**
 - Dirección de Gestión del Talento Humano
 - Dirección Administrativa
 - Dirección Financiera
 - Dirección de Tecnologías e Información
 - Dirección de Contratación

2.4.2. Planta de Personal Secretaría Distrital de Gobierno

Con el fin de cumplir las funciones institucionales de la Secretaría de Gobierno se establece la planta de personal mediante el Decreto 412 de 2016, el cual fue modificado por los Decretos 543 de 2017 y 506 de 2018.

Por último, mediante el Decreto 052 del 10 de febrero de 2023, *"Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno."*, se establece que la Secretaría Distrital de Gobierno cumplirá sus funciones institucionales con la planta de empleos que se señala a continuación, que es la planta actual:

DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
DIRECTIVO	Secretario de Despacho	020	09	1
	Subtotal Nivel Directivo			1
ASESOR	Asesor	105	07	10
	Asesor	105	01	4
Subtotal Nivel Asesor				14

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO	
TOTAL, EMPLEOS DESPACHO DEL SECRETARIO DE GOBIERNO	15

PLANTA GLOBAL				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
DIRECTIVO	Subsecretario de Despacho	045	08	3
	Director Técnico	009	07	13
	Jefe de oficina	006	07	2
	Subdirector Técnico	068	06	3
	Alcalde Local	030	05	20
	Subtotal Nivel Directivo			41
ASESOR	Jefe de oficina Asesora	115	07	2
	Subtotal Nivel Asesor			2
PROFESIONAL	Profesional Especializado	222	31	1
	Profesional Especializado	222	30	5
	Profesional Especializado	222	24	83
	Profesional Especializado	222	23	2
	Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1a. Categoría	233	23	126
	Profesional Especializado	222	19	17
	Profesional Universitario	219	18	115
	Profesional Universitario	219	15	156
	Profesional Universitario	219	12	90
	Profesional Universitario	219	11	9
	Profesional Universitario	219	01	1
	Corregidor	227	12	5
	Subtotal Nivel Profesional			610
TÉCNICO	Técnico Operativo	314	19	15
	Técnico Operativo	314	17	4
	Técnico Operativo	314	15	1
	Técnico Operativo	314	12	12
	Técnico Administrativo	367	12	1
	Subnivel Nivel Técnico			33
ASISTENCIAL	Auxiliar Administrativo	407	27	118
	Secretario Ejecutivo	425	27	23
	Secretario Ejecutivo	425	26	2
	Auxiliar Administrativo	407	20	64
	Auxiliar Administrativo	407	19	137
	Secretario	440	19	1
	Secretario	440	17	25
	Secretario	440	16	12
	Conductor Mecánico	482	14	2
	Auxiliar Administrativo	407	13	91
	Conductor	480	13	22
	Operario	487	09	2
	Auxiliar Administrativo	407	06	3
	Operario	487	05	1

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

PLANTA GLOBAL				
NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	CARGOS
	Subtotal Nivel Asistencial			503
TOTAL, EMPLEOS PLANTA GLOBAL				1189
TOTAL, PLANTA SDG				1204

2.4.3. Distribución de la Planta permanente

La planta se encuentra distribuida en las diferentes dependencias que hacen parte de la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno, y se ha adoptado mediante actos administrativos por parte del nominador, de conformidad con el artículo 115° de la Ley 489 de 1998 y del numeral 8 del artículo 1° del Decreto 101 de 2010.

Actualmente, la planta se encuentra distribuida mediante Resolución No. 0669 del 28 de agosto de 2024, de la siguiente manera, con el fin de dar cabal cumplimiento a los planes y programas de la entidad:

DEPENDENCIA	No. DE EMPLEOS
Despacho	20
Alcaldía Local de Usaquén	42
Alcaldía Local de Chapinero	35
Alcaldía Local de Santa fe	42
Alcaldía Local de San Cristóbal	31
Alcaldía Local de Usme	30
Alcaldía Local de Tunjuelito	28
Alcaldía Local de Bosa	38
Alcaldía Local de Kennedy	51
Alcaldía Local de Fontibón	37
Alcaldía Local de Engativá	50
Alcaldía Local de Suba	54
Alcaldía Local de Barrios Unidos	39
Alcaldía Local de Teusaquillo	39
Alcaldía Local de Mártires	31
Alcaldía Local de Antonio Nariño	33
Alcaldía Local de Puente Aranda	36
Alcaldía Local de Candelaria	27
Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	37
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	36
Alcaldía Local de Sumapaz	16
Oficina Asesora de Planeación	15
Oficina Asesora de Comunicaciones	6
Oficina de Control Interno	4
Oficina de Control Disciplinario Interno	20

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

DEPENDENCIA	No. DE EMPLEOS
Dirección de Relaciones Políticas	9
Dirección Jurídica	18
Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	25
Subsecretaría de Gestión Local	8
Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	13
Dirección para la Gestión Policiva	145
Subsecretaria para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos	7
Dirección de Derechos Humanos	9
Subdirección de Asuntos de Libertad Religiosa y de Conciencia	5
Dirección de Asuntos Étnicos	4
Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom	4
Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras	4
Dirección de Convivencia y Dialogo Social	10
Subsecretaria de Gestión Institucional	34
Dirección de Gestión del Talento Humano	31
Dirección Administrativa	36
Dirección Financiera	13
Dirección de Tecnologías e Información	23
Dirección de Contratación	9
TOTAL	1204

2.5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En el año 2016, en la Secretaría Distrital de Gobierno se produce una modificación de la estructura organizacional en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 12° a 15° del Acuerdo 637 de 2016 "Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones", para lo cual se adelantó un estudio técnico de rediseño institucional, que propendió por atender la necesidad de adelantar el proceso de modernización de la Secretaría Distrital de Gobierno, según las funciones y competencias asignadas.

A partir de ese momento, la entidad ha realizado cambios organizacionales en su planta de personal que han permitido alcanzar los desafíos y necesidades de la entidad.

Sin embargo, para el 2020 continuó siendo una necesidad de la Secretaría Distrital de Gobierno adelantar un cambio organizacional, relacionado con la ampliación de planta de personal, de manera específica incrementando el número de cargos de inspectores de policía, profesionales y auxiliares administrativos que atienden lo relacionado con la ejecución de la Ley 1801 de 2016, cuya dinámica ha implicado un alto volumen de trámites que crece en una magnitud considerable cada año. Esta situación fue prevista en el estudio técnico adelantado en el año 2020, en donde el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital emitió

Página 8 de 19

Nota: "Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia no Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno"

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:

XX de enero de 2025

concepto favorable sobre la creación de nuevos empleos de la planta permanente y la creación de una planta de empleos de carácter temporal, para fortalecer las inspecciones de policía en la atención de temáticas prioritarias sustentado claramente en una sobrecarga de trabajo, la cual se ha evidenciado con mayor precisión durante la implementación de las nuevas disposiciones.

Por este motivo, para la vigencia 2021, se adelantaron las actividades pertinentes para gestionar la provisión de la ampliación de planta producto de la entrada en vigor del Decreto 302 de 2020 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno”* y del Decreto 346 de 2020 *“Por medio del cual se crean unos empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”*.

Para el año 2023, mediante los Decretos Distritales 051 y 052 del 10 de febrero de 2023 se modificó tanto la estructura como la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, creando la Dirección de Asuntos Étnicos, la Subdirección de Asuntos Indígenas y Rrom y la Subdirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras y suprimiendo la Subdirección de Asuntos Étnicos; y, adicionando dos empleos del nivel Directivo.

Así mismo, el 30 de junio de 2024 terminó la vigencia de la planta temporal, razón por la cual la Secretaría Distrital de Gobierno ha venido realizando un estudio de cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones, atendiendo a lo establecido en el Decreto 1800 de 2019, *“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.”*, Artículo 2.2.1.4.1. *Actualización de plantas de empleo (...)*, que permita fortalecer la gestión policiva en el Distrito y alinear los objetivos organizacionales con las metas establecidas en el Plan Distrital de Desarrollo de Bogotá 2024-2027: *“Bogotá Camina Segura”*.

2.6. ACCIONES PARA SEGUIR

2.6.1. Ampliación planta global de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno

De conformidad con las necesidades señaladas en el estudio técnico adelantado por la Secretaría Distrital de Gobierno se tiene previsto la ampliación de la Planta de Personal de la entidad, con la creación de 170 nuevos cargos para el fortalecimiento de los procesos de Gestión Policiva que se encuentran a cargo de la Dirección de Gestión Policiva, así como de la Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía. Los cuales, atendiendo los costos presupuestales requeridos, así como las necesidades del servicio se prevé sean provistos de manera gradual, una parte durante los meses finales del año 2024 hasta completar la totalidad de la provisión durante el año 2025. Necesidades que se esperan cumplir una vez se obtengan las viabilidades técnicas requeridas.

Como consecuencia de lo anterior, y con la finalidad de optimizar los citados procesos de igual manera se prevé actualizar las fichas de Manual de Funciones y Competencias Laborales de algunos de los empleos que se encuentran asignados a tales dependencias.

2.6.2. Ajustes al manual específico de funciones y de competencias laborales:

Teniendo en cuenta que el manual específico de funciones y de competencias laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que

Página 9 de 19

Nota: *“Por responsabilidad ambiental no imprima este documento. Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia no Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la intranet de la Secretaría Distrital de Gobierno”*

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos; considerándose insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas.

En el 2022 se inició un estudio técnico para permitir ajustar el manual específico de funciones y de competencias laborales vigente de la SDG, se han venido realizando socializaciones sobre los posibles cambios que se van a realizar para consolidar un documento con todos los aportes y radicarlo en el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Como resultado del estudio realizado en la vigencia 2022 y principios de la vigencia 2023, fue expedida la Resolución No. 0330 del 15 de mayo de 2023 *“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”*, a través de la cual se unificaron los siguientes actos administrativos en un solo cuerpo:

- Resolución No. 0277 del 26 de junio de 2018
- Resolución No. 0160 del 21 de marzo de 2019
- Resolución No. 0249 del 22 de abril de 2019
- Resolución No. 1589 del 19 de diciembre de 2019
- Resolución No. 0002 del 09 de enero de 2020
- Resolución No. 0058 del 24 de enero de 2020
- Resolución No. 0895 del 12 de agosto de 2020
- Resolución No. 1258 del 22 de diciembre de 2020
- Resolución No. 0136 del 23 de febrero de 2023

En este acto administrativo se realizaron las siguientes modificaciones:

- Se unifica la unidad de medida para la exigencia de experiencia en todos los empleos de la planta en meses.
- Se ajustan los NBC de todas las fichas.
- Se ajustan fichas a normatividad específica (archivística, administradores públicos, SST)

Posteriormente, se expidió la Resolución No. 0521 del 12 de julio de 2023 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”* para el empleo Director Técnico Código 009 Grado 07 de la Dirección de Relaciones Políticas.

Para la vigencia 2024, debido a la necesidad de actualizar algunos empleos del nivel Directivo y Asesor, en cuanto a los Núcleos Básicos del Conocimiento – NBC y propósito y funciones del empleo Asesor Código 105 Grado 01, se expidió la Resolución No. 0548 del 08 de julio de 2024 *“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”*.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

Así mismo, una vez creados los cargos previstos en el subtítulo anterior. De conformidad con los procedimientos al respecto se actualizará el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la SDG, en aquellos aspectos a que haya lugar.

2.6.3. Provisión de Vacantes

La provisión de los empleos vacantes de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno se hará de la siguiente manera:

- **Libre nombramiento y remoción:** Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.
- **Alcaldes Locales:** serán nombrados por el Alcalde Mayor, de terna elaborada por la correspondiente Junta Administradora Local.
- **De carrera administrativa:** Serán provistos así:
 - En periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, a través de las listas de elegibles producto del Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5, ya sea por mismo empleo o empleo equivalente.
 - En encargo mientras se surte el proceso de selección. Para este fin, se encuentra en proceso de revisión el procedimiento para la provisión de empleos mediante el derecho preferencial a encargos.
 - Nombramiento provisional en caso de que no pueda ser provisto por ninguna de las situaciones anteriores.

Con respecto a la provisión de vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo No. 27 del 18 de mayo de 2023, aclarado por el Acuerdo No. 55 del 15 de junio de 2023 “*Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de ASCENSO y ABIERTO, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la SECRETARÍA DISTRITAL DE GOBIERNO - Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5*”, ofertó doscientas sesenta y nueve (269) vacantes definitivas de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno.

Las vacantes ofertadas en el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5 por la Secretaría Distrital de Gobierno fueron:

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL, VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
205957	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	249
205958	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	253
205959	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	259
205960	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		2	2	265
205961	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	289

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL, VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
205962	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		7	7	291
205963	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORIA ESPECIAL Y 1ª CATEGORIA CÓDIGO 233 GRADO 23	PROFESIONAL		12	12	146
205964	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 31	PROFESIONAL		1	1	82
205965	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	96
205966	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 19	PROFESIONAL		2	2	168
205967	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 11	PROFESIONAL		2	2	343
205968	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	337
205969	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 27	ASISTENCIAL		12	12	369
205970	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		3	3	92
205971	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 1	PROFESIONAL		1	1	345
205972	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	100
205973	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	109
205974	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	119
205975	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		3	3	196
205976	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	184
205977	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 30	PROFESIONAL		1	1	90
205978	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	136
205979	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	227
205980	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	237
205981	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	138
205982	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL		1	1	113
205983	TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 19	TÉCNICO		1	1	351
205984	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	204
205985	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	182
205986	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL		1	1	231
205987	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	305
205988	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	313
205989	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	315

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL, VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
205990	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	318
205991	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	324
205992	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	330
205993	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 19	PROFESIONAL		1	1	170
205994	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		2	2	263
205995	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL		1	1	303
205996	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		1	1	273
205997	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL		0	0	DESIERTO
205998	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	2		2	259
205999	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	275
206000	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	25		25	291
206001	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	19		19	293
206002	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	2		2	267
206003	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORIA ESPECIAL Y 1ª CATEGORIA CÓDIGO 233 GRADO 23	PROFESIONAL	17		17	146
206004	INSPECTOR DE POLICIA URBANO CATEGORIA ESPECIAL Y 1ª CATEGORIA CÓDIGO 233 GRADO 23	PROFESIONAL	3		3	149
206005	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 13	ASISTENCIAL	54		54	383
206006	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 19	PROFESIONAL	2		2	168
206007	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 11	PROFESIONAL	7		7	343
206008	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	16		16	337
206009	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	1		1	339
206010	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 27	ASISTENCIAL	2		2	367
206011	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 27	ASISTENCIAL	5		5	369
206012	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL	4		4	92
206013	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	1		1	196
206014	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	3		3	200
206015	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 20	ASISTENCIAL	1		1	373
206016	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	261

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL, VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
206017	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	283
206018	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL	2		2	113
206019	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	1		1	322
206020	TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 19	TÉCNICO	1		1	351
206021	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	1		1	204
206022	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 18	PROFESIONAL	1		1	218
206023	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 15	PROFESIONAL	1		1	285
206024	SECRETARIO EJECUTIVO CÓDIGO 425 GRADO 26	ASISTENCIAL	2		2	389
206025	SECRETARIO CÓDIGO 440 GRADO 19	ASISTENCIAL	1		1	391
206026	CONDUCTOR CÓDIGO 480 GRADO 13	ASISTENCIAL	6		6	399
206027	TÉCNICO OPERATIVO CÓDIGO 314 GRADO 12	TÉCNICO	1		1	363
206028	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 13	ASISTENCIAL	3		3	381
206029	AUXILIAR ADMINISTRATIVO CÓDIGO 407 GRADO 13	ASISTENCIAL	1		1	379
206030	PROFESIONAL UNIVERSITARIO CÓDIGO 219 GRADO 12	PROFESIONAL	4		4	297
206031	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CÓDIGO 222 GRADO 24	PROFESIONAL	1		1	115
41 OPEC ASCENSO 31 OPEC ABIERTO			193	76	269	

El cronograma de publicación y firma de las listas de elegibles del Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5, por parte de la CNSC, es la siguiente:

Grupo Listas de Elegibles	Nivel Empleo	Modalidad	Vacantes	Fecha Publicación	Fechas Solicitudes Exclusión	Fecha Firmeza Listas
Grupo 1	Nivel Profesional	Ascenso	179	8/08/2024	9, 12 ,13 ,14 y 15 de agosto de 2024	16/08/2024
		Abierto				
Grupo 2	Nivel Técnico	Ascenso	15	22/08/2024	23, 26, 27, 28 y 29 de agosto de 2024	30/08/2024
		Abierto				
Grupo 3	Nivel Asistencial	Ascenso	75	5/09/2021	6, 9, 10, 11 y 12 de septiembre de 2024	13/09/2024
		Abierto				
Total vacantes ofertadas			269			

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

Por lo anteriormente expuesto y con el fin de dar continuidad al proceso de nombramientos en periodo de prueba, la Secretaría Distrital de Gobierno efectuó tres (3) audiencias públicas de selección de vacantes a través del Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, así:

Audiencia	Fechas	OPEC
Audiencia No. 1	16, 17 y 18 de septiembre de 2024	205962, 205975, 205994, 205998, 206000, 206001, 206014, 206018, 206030
Audiencia No. 2	30 de septiembre, 01 y 02 de octubre de 2024	205963, 206003, 205969
Audiencia No. 3	15, 16 y 17 de octubre de 2024	206005, 206011, 206024, 206026, 206028

Definida la información de ubicaciones para cada elegible con posición meritatoria, la Secretaría Distrital de Gobierno comenzó el proceso de elaboración y revisión de los nombramientos en periodo de prueba en las vacantes definitivas ofertadas mediante el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5, conforme a lo dispuesto en el parágrafo 2° del Acuerdo No. 019 del 16 de mayo de 2024 *“Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del banco nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique”*, el cual señala que:

“Para el caso de los empleos que cuenten con vacantes con diferentes ubicaciones geográficas, en los que sea necesario realizar audiencia de escogencia de vacante, se entenderá enviada la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC a la entidad para que proceda con el nombramiento, una vez culmine la respectiva audiencia pública de selección de vacante por empleo y se le remita el resultado de la misma con la selección realizada por los elegibles, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la finalización de la referida audiencia. Así las cosas, el término contemplado para realizar el nombramiento en periodo de prueba deberá empezar a contabilizarse a partir del día hábil siguiente al envío de la lista de elegibles en firme por parte de la CNSC, conforme a los parámetros señalados anteriormente, junto con el resultado de la respectiva audiencia pública de escogencia de vacante”. (Subrayado fuera de texto)

A corte 18 de octubre de 2024, la Secretaría Distrital de Gobierno el estado de nombramientos en periodo de prueba es el siguiente:

Actividad	Cantidad
Nombramientos efectuados	114
Nombramientos en proceso	131
Solicitudes de exclusión	4
Nombramientos que dependen de solicitud de exclusión	8
Vacantes desiertas	8
Improcedencias	4
Total	269

Con estas listas de elegibles, y durante su vigencia, será posible proveer las siguientes vacantes definitivas:

- Ofertadas en el Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

- Generadas con posterioridad al Proceso de Selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5, tanto en “mismos empleos” como en “empleos equivalentes a los ofertados en la referida convocatoria.
- Todas aquellas derivadas de una ampliación de planta, tanto en “mismos empleos” como en “empleos equivalentes a los ofertados en la referida convocatoria.

2.6.4. Reubicaciones

Con el fin de cubrir las necesidades de servicio de las distintas dependencias de la Secretaría, se realizan reubicaciones de los servidores de la entidad; aplica para todos los servidores y servidoras públicos de la Secretaría Distrital de Gobierno y Alcaldías Locales. La reubicación podrá hacerse cuando medien las siguientes razones:

- Urgencia por cubrir vacancias que comprometan la prestación del servicio.
- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia.
- Por falta de personal calificado necesario en la dependencia.
- Por exigencias de la propia naturaleza del cargo.
- Por solicitud del Comité de Convivencia Laboral.
- Riesgo en la integridad del servidor público debidamente comprobado
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).
- Por recomendación del Comité de Convivencia Laboral
- Experiencia y especiales condiciones profesionales del servidor que hagan necesaria la prestación de sus servicios en determinada dependencia del nivel central o local
- Si el servidor público es madre o padre cabeza de familia con hijos menores o discapacitados.
- Por razones de interés personal del servidor público.
- Por solicitud del servidor público y priorizando si tiene motivación. Por estudios y competencias.

2.7. COMUNICACIÓN

Las actividades relacionadas con el Plan de Previsión del Talento Humano se darán a conocer a todos los servidores públicos, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad mediante la publicación permanente en Intranet de la SDG en el espacio habilitado para tal fin del Proceso de Gerencia del Talento Humano.

3. ESTRUCTURA DE MEDICIÓN

Metas e indicadores

Meta	Nombre del Indicador	Fórmula del Indicador
Mantener provistos en un mínimo del 90% los empleos de la planta global de la SDG, en cumplimiento a las necesidades del servicio y atendiendo la normatividad vigente.	Porcentaje de provisión de la planta de empleos durante el trimestre.	$(\text{Número de empleos provistos en la planta global en el trimestre} / \text{Número total de empleos de la planta global}) * 100$

Metodología de medición

Cada trimestre se realizará monitoreo al cumplimiento de las metas, dejando la trazabilidad de este.

Periodo de aplicación del plan

Vigencia 2025

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Documentos internos

Código	Documento
N.A.	N.A.

Normatividad vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Ley 489	1998	“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.	Artículo 115
Ley 909	2004	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”	Todos
Decreto 785	2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”	Todos

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Decreto 101	2010	"Por medio del cual se fortalece institucionalmente a las Alcaldías Locales, se fortalece el esquema de gestión territorial de las entidades distritales en las localidades se desarrollan instrumentos para una mejor gestión administrativa y se determinan otras disposiciones"	Artículo 1, numeral 8.
Decreto 1083	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."	Todos
Ley 1801	2016	"Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana"	Todos
Decreto 411	2016	"Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno"	Todos
Decreto 412	2016	"Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno".	Todos
Acuerdo 637	2016	"Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones"	Artículos 12 a 15
Decreto 543	2017	"Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno"	Todos
Decreto 648	2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública."	Todos
Decreto 506	2018	"Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno"	Todos
Decreto 612	2018	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."	Todos
Ley 1960	2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones."	Todos
Decreto 099	2019	Modifica el Decreto Distrital 411 de 2016 Por medio del cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno. En lo pertinente a las funciones de la Subsecretaría de Gestión Local.	Todos
Decreto 860	2019	Modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno.	Todos
Decreto 1800	2019	"Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo."	Todos
Decreto 302	2020	"Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaria Distrital de Gobierno, creando 193 empleos de planta"	Todos
Decreto 346	2020	"Por medio del cual se crean unos empleos de carácter temporal en la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno"	Todos

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de enero de 2025

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Decreto 051	2023	“Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones”.	Todos
Decreto 052	2023	“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno”	Todos
Decreto 169	2023	“Por medio del cual se modifica la estructura organizacional de la Secretaría Distrital de Gobierno y se dictan otras disposiciones”.	Todos
Resolución 0330	2023	“Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”	Todos
Resolución 0521	2023	“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”	Todos
Acuerdo 27	2023	“Por el cual se convocan y establecen las reglas del proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Gobierno – Proceso de selección No. 2498 de 2023 – Distrito Capital 5”	Todos
Acuerdo 55	2023	“Por el cual se modifica el artículo 8° del Acuerdo 27 del 18 de mayo de 2023 y se dictan otras disposiciones”	Todos
Resolución 0548	2024	“Por la cual se modifica el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Gobierno”.	Todos
Resolución 0669	2024	“Por la cual se adopta la distribución de los cargos de la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno”	Todos
Acuerdo 019	2024	“Por el cual se reglamenta la administración, conformación, organización y manejo del Banco Nacional de listas de elegibles para el sistema general de carrera administrativa y sistemas específicos y especiales de origen legal, en lo que les aplique”	Todos

Documentos externos

Nombre	Año de publicación del documento y versión	Entidad que lo emite	Medio de consulta
N.A.	N.A.	N.A.	N.A.