

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 continúa.
08	28 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.

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 xxxxx de 2025

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
09	XX de octubre de 202X	Se actualizó la información relacionada con la planta global de empleos, distribución de planta y el manual de funciones de la SDG.

Método de Elaboración	Revisa	Aprueba
El documento fue actualizado y ajustado por Ibeth Marcela Arias López profesional 222-24 del equipo de la DGTH, contando con el acompañamiento de la promotora de mejora del proceso y la revisión metodológica de la profesional de la OAP.	Natalia María Chávez Navarrete Directora de Gestión del Talento Humano Marcela Jannet Poloche Loaiza Promotora de mejora del proceso Gerencia del Talento Humano XXXXXXXX XXXXXXXX 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 2026 y publicado bajo Caso Hola No. XXXXXX

Página 2 de 20

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”

1. INFORMACIÓN GENERAL

Objetivo del Plan

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la Secretaría Distrital de Gobierno, con el fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación y aprovechamiento de las competencias de los/as servidores/as públicos/as 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.

Ascenso: Un ascenso en la carrera administrativa es la movilidad de un empleado público a un cargo jerárquicamente superior dentro de la misma entidad o sector, después de superar un proceso de selección por mérito, como un concurso público en la modalidad de ascenso.

Carrera Administrativa: es un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del Talento Humano del sector público, teniendo como principio de ingreso y ascenso a los cargos públicos, el mérito, con el fin de fortalecer la transparencia y el buen gobierno del país.

El artículo 27 de la Ley 909 de 2004 define la Carrera Administrativa como un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna

Derecho preferencial a encargo: conforme a lo indicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, “el derecho preferencial de encargo nace a la vida jurídica, cuando habiendo un empleo vacante temporal o definitivamente, la administración decide proveerlo de manera transitoria, siendo en consecuencia potestativo y de la autonomía de la administración, la decisión de proveer dicha vacante, antes que se realice el concurso de méritos para proveerla definitivamente, en caso de una vacante definitiva, o que el titular del empleo regrese a desempeñarlo, en caso de las vacantes transitorias.

Una vez la entidad determina la necesidad de proveer el empleo transitoriamente, nace para los servidores de carrera el derecho preferencial a ser encargados, siempre que cumplan con los requisitos determinados en el artículo 24 de la ley 909 de 2004

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 xxxxx de 2025

modificado por el artículo 1° de la ley 1960 de 2019, debiendo en consecuencia la entidad, proceder a verificar en su planta, en cuál de sus servidores recae tal prerrogativa”.

Empleo Público: 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 Estado¹.

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 Decreto Nacional 785 de 2005, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo: de acuerdo con la Ley 1960 del 27 de junio de 2019, artículo 1° “*el artículo 24 de la ley 909 de 2004, quedara así: Artículo 24. Encargo. 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*”.

Niveles Jerárquicos: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 3° del Decreto Ley 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: De acuerdo con lo señalado en el Decreto Nacional 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.
- 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.

¹ Artículo 2° del Decreto Ley 785 de 2005 y el artículo 19° de la Ley 909 de 2004.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:

XX de xxxxx de 2025

- 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.

Nombramiento ordinario: es un tipo de vinculación formal para proveer de manera definitiva un puesto de libre nombramiento y remoción en una entidad del sector público. Estos cargos implican un alto grado de confianza, dirección y gestión, pero la discrecionalidad del nominador está sujeta a requisitos de perfil y experiencia.

Nombramiento provisional: modalidad excepcional y transitoria para ocupar temporalmente un empleo de carrera administrativa cuando no hay una lista de elegibles o personal de carrera que pueda ser encargado. Su objetivo es garantizar la continuidad del servicio mientras se realiza un proceso de selección por mérito para proveer el cargo de manera definitiva.

Oferta Pública de Empleos de Carrera - OPEC. Es el conjunto de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva, pertenecientes a la planta de personal de una entidad, ofertados a través de un proceso de selección adelantado por la CNSC. Los empleos que conforman la OPEC, están identificados con un número único para la oferta, que sirve para diferenciar y consultar el empleo en el Portal SIMO 4.0 - Módulo BNLE y Sistema de Apoyo para la Igualdad el Mérito y la Oportunidad - SIMO de la CNSC.

Servidor/a público/a: 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 demás normativa que rige la materia.

Vacancia definitiva: el Decreto Nacional 1083 de 2015, “*por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública*”, establece en su artículo 2.2.5.2.1. con respecto a la vacancia definitiva que: “*para efecto de su provisión se considera que un empleo está vacante definitivamente por:*

(...)

- 2) *declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.*
- 3) *renuncia regularmente aceptada.*
- 4) *haber obtenido la pensión de jubilación o vejez;*
- 5) *invalidez absoluta.*
- 6) *edad de retiro forzoso.*
- 7) *destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.*
- 8) *declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*
- 9) *revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5o. de la ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.*
- 10) *orden o decisión judicial.*
- 11) *muerte.*
- 12) *las demás que determinen la constitución política y las leyes”.*

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”

Vacancia temporal: el su artículo 2.2.5.2.2. del Decreto Nacional 1083 de 2015 *“por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública”*, modificado por el artículo 1 del Decreto Nacional 1412 de 2015, establece con respecto a la vacancia temporal que: *“para los mismos efectos se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra en: (...)*

licencia.

comisión, salvo en la de servicios al interior. (...)

encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.

suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial, y

período de prueba en otro empleo de carrera.”

Siglas

BNLE: Banco Nacional de Listas de Elegibles

CNSC: Comisión Nacional del Servicio Civil

DASCD: Departamento Administrativo Servicio Civil Distrital

DGTH: Dirección de Gestión del Talento Humano

OPEC: Oferta Pública de Empleo de Carrera

OAP: Oficina Asesora de Planeación

SDG: Secretaría Distrital de Gobierno

SIDEAP: Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública

SIMO: Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

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 en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018, además de concretar una estrategia para la toma de decisiones de la Alta Dirección, el cual dispone que las entidades públicas deben elaborar planea anuales de recursos humanos teniendo en cuenta las necesidades presentes y futuras de personal, la identificación de formas para cubrirlas y la estimación de los costos presupuestales.

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 que constituye 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, la realización de 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.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

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. CONTEXTO ESTRATÉGICO

2.3.1. Articulación estratégica del plan de previsión de recursos humanos

El **Plan de Previsión de Recursos Humanos** de la Secretaría Distrital de Gobierno se articula de manera integral con las **políticas públicas en materia de empleo civil**, en especial aquellas orientadas a la promoción del mérito, la inclusión, la eficiencia administrativa y la garantía de derechos laborales en el sector público. Esta articulación se enmarca en los lineamientos establecidos por la **Ley 909 de 2004**, el **Decreto Nacional 1083 de 2015**, y las directrices del **Departamento Administrativo de la Función Pública**, que promueven una gestión estratégica del talento humano basada en la planeación, el desarrollo y la evaluación de capacidades institucionales.

En el contexto distrital, esta articulación se fortalece mediante el **Programa 34 “Talento Humano unido por la ciudadanía”**, del **Plan de Desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura 2024–2027”** el cual orienta la gestión del talento humano hacia el fortalecimiento de competencias, la equidad en el acceso al empleo público, la dignificación del trabajo y la consolidación de una cultura organizacional centrada en el servicio a la ciudadanía.

El Plan de Previsión permite anticipar las necesidades de personal, identificar brechas de capacidad y proyectar escenarios de vinculación, movilidad y desarrollo, en coherencia con la **Misión institucional**, que posiciona a la Secretaría como líder en el fortalecimiento de la gobernabilidad democrática, la convivencia pacífica y la participación incidente, con enfoque territorial, étnico, poblacional-diferencial y de género.

Asimismo, contribuye al cumplimiento de la **Visión 2028**, que proyecta a la Secretaría como la más social de la historia, con una gerencia pública eficiente, inclusiva, transparente, innovadora y cercana a la ciudadanía, generando apropiación y confianza.

La articulación se sustenta en los **valores de integridad definidos en la Resolución 0782 de 2018**, y se operacionaliza mediante la **estrategia de fortalecimiento de competencias y capacidades**, eje central del **Plan Estratégico de Talento Humano**, que promueve el desarrollo continuo, la gestión del conocimiento y la profesionalización del servicio público.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

En conjunto, estos instrumentos permiten consolidar una gestión del talento humano alineada con los principios del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, asegurando la sostenibilidad institucional, la calidad en la prestación del servicio y el respeto por los derechos fundamentales de quienes integran la planta de personal.

2.3.2. Estructura Organizacional

La estructura organizacional y funcional actual de la Secretaría Distrital de Gobierno está establecida mediante el Decreto 411 de 2016, los Decretos 099 y 860 de 2019, el Decreto 051 de 2023, por último, el Decreto 169 del 5 de mayo de 2023.

ARTÍCULO 2º. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL. 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 Interno.
 - Oficina de Control Disciplinario Interno.
 - Dirección de Relaciones Políticas.
 - Dirección Jurídica.
 - Dirección para la Gestión Policial Administrativa Especial de Policía.
- SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN LOCAL
 - Dirección para la Gestión del Desarrollo Local.
 - Dirección para la Gestión Policial.
- 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.

El organigrama es la representación gráfica de la estructura interna u organizacional, mediante la cual es posible visualizar los niveles de jerarquía, el agrupamiento de actividades o departamentalización y las líneas de dirección y autoridad adoptadas por la organización, entre otros aspectos. La representación gráfica de la estructura interna de la Secretaría se presenta a continuación:

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

2.4. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

2.4.1. Planta de Personal Secretaría Distrital de Gobierno

Con el fin de cumplir las funciones institucionales de la SDG, se estableció la planta de personal mediante el Decreto 412 de 2016, el cual fue modificado por los Decretos 543 de 2017, 506 de 2018, 052 de 2023 y 213 del 21 de mayo de 2025 “*Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno*”, estableciendo que la Entidad cumplirá sus funciones con mil trescientos ochenta y tres (1383) cargos en su planta global, de conformidad con la distribución de empleos aprobada en cada vigencia.

2.4.2. 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 Distrital 101 de 2010.

Actualmente, la planta se encuentra distribuida mediante Resolución No. 0556 del 31 de julio de 2025, de la siguiente manera, con el fin de dar cabal cumplimiento a los planes y programas de la entidad:

Tabla 1. Distribución de la Planta de Empleos.

DEPENDENCIA	No. DE EMPLEOS
Despacho	19
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	49
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	26
Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe	37
Alcaldía Local de Ciudad Bolívar	36

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

DEPENDENCIA	No. DE EMPLEOS
Alcaldía Local de Sumapaz	16
Oficina Asesora de Planeación	15
Oficina Asesora de Comunicaciones	6
Oficina de Control Interno	5
Oficina de Control Disciplinario Interno	20
Dirección de Relaciones Políticas	10
Dirección Jurídica	18
Dirección para la Gestión Administrativa Especial de Policía	30
Subsecretaría de Gestión Local	7
Dirección para la Gestión del Desarrollo Local	13
Dirección para la Gestión Policiva	320
Subsecretaria para la Gobernabilidad y la Garantía de Derechos	8
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 Diálogo Social	9
Subsecretaría de Gestión Institucional	33
Dirección de Gestión del Talento Humano	31
Dirección Administrativa	37
Dirección Financiera	13
Dirección de Tecnologías e Información	24
Dirección de Contratación	9
TOTAL	1383

Fuente. Propia.

2.5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En el año 2016, en la Secretaría Distrital de Gobierno se lleva a cabo 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

Página 10 de 20

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 xxxxx de 2025

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 – DASC - emitió 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 Distrital 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 previo estudio de cargas de trabajo de los empleos que se requerían para el cumplimiento de las funciones, atendiendo a lo establecido en el Decreto Nacional 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 (...)*, expidió el Decreto Distrital No. 213 del 21 de mayo de 2025 *“Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno”*.

2.6. ADECUACIÓN FUNCIONAL DE LA PLANTA DE PERSONAL

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

Mediante el Decreto Distrital No. 213 del 21 de mayo de 2025, la Secretaría Distrital de Gobierno modificó su planta global, creando los siguientes empleos:

Tabla 2. Empleos creados.

Nivel	Denominación	Código	Grado	Cantidad
Profesional	Inspector de Policía Urbano Categoría Especial y 1a. Categoría	233	23	83
Profesional	Profesional Especializado	222	19	4
Profesional	Profesional Universitario	219	11	9
Asistencial	Auxiliar Administrativo	407	13	83
Total empleos creados Decreto No. 213 de 2025				179

Fuente. Propia

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

Con el fin de determinar las necesidades que puede llegar a tener la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno, la Entidad se encuentra adelantando un estudio de cargas laborales en diferentes dependencias, del cual podrán desprenderse ajustes a la estructura y distribución para la vigencia 2026.

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 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 Núcleos Básicos del Conocimiento – 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.

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

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”*.

Así mismo, mediante la Resolución No. 0360 del 29 de mayo de 2025, la Secretaría Distrital de Gobierno modificó el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para algunos empleos de la Planta de Personal, dentro de los cuales se incluyeron aquellos creados a través del Decreto Distrital No. 213 del 21 de mayo de 2025.

En caso de realizarse una ampliación de la planta en la vigencia 2026 como resultado del estudio de cargas laborales que se está adelantando y de conformidad con los procedimientos al respecto, se actualizaría 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 período 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.

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:

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

Tabla 3. Vacantes ofertadas Distrito Capital 5.

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
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

Página 14 de 20

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 xxxxx de 2025

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL, VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
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
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

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

OPEC	EMPLEO	NIVEL	CONCURSO ABIERTO	CONCURSO ASCENSO	TOTAL, VACANTES	PÁGINA RES. 0330-2023 MANUAL DE FUNCIONES
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
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	

Fuente. Propia.

A corte 10 de octubre de 2025, el estado de nombramientos en período de prueba es el siguiente:

Tabla 4. Estado nombramientos periodo de prueba.

VACANTES OFERTADAS DISTRITO CAPITAL 5	
Actividad	Cantidad
Nombramientos posiciones meritorias	269

VACANTES OFERTADAS DISTRITO CAPITAL 5	
Actividad	Cantidad
Nombramientos movilidad posiciones meritorias	61
Nombramientos en proceso	3
Exclusiones	3
Vacantes desiertas	8
Improcedencias	5
USO DE LISTAS DISTRITO CAPITAL 5	
Actividad	Cantidad
Mismos empleos – ME	
Nombramientos mismos empleos	58
Nombramientos en proceso mismos empleos	1
Nombramientos movilidad mismos empleos	5
Nombramientos en proceso movilidad mismos empleos	1
Empleos Equivalentes - EE	
Nombramientos empleos equivalentes	194
Nombramientos en proceso empleos equivalentes	1
Nombramientos movilidad empleos equivalentes	0
Nombramientos en proceso movilidad empleos equivalentes	1

Fuente. Propia.

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/as servidores/as de la entidad. Estas reubicaciones aplican 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 /la servidor/a público/a y priorizando si tiene motivación.
- Por mejoramiento en la calidad de vida laboral del servidor público-estudios y competencias (ubicación domicilio-sitio de estudio).

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:

XX de xxxxx de 2025

- 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 /la servidor/a público/a es madre o padre cabeza de familia con hijos menores o discapacitados.
- Por razones de interés personal del servidor público.
- Por solicitud del/la servidor/a público/a y priorizando si tiene motivación. Por estudios y competencias.

2.7. RECURSOS

Para la implementación efectiva del Plan de Previsión de Recursos Humanos, se requiere la disponibilidad de recursos financieros, técnicos y humanos que permitan ejecutar las acciones previstas en materia de planeación, vinculación, desarrollo, fortalecimiento y seguimiento del talento humano. Estos recursos son fundamentales para garantizar la continuidad de los procesos estratégicos, la adecuación de la planta de personal, la actualización de instrumentos de gestión y el cumplimiento de metas institucionales. En este marco, la **Secretaría Distrital de Hacienda aprobará los recursos correspondientes para la Secretaría Distrital de Gobierno en el mes de enero**, en el marco del proceso de programación presupuestal anual, asegurando la alineación con las prioridades definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano articulado con el Plan de Desarrollo Distrital vigente.

2.8. COMUNICACIÓN

Las actividades relacionadas con el Plan de Previsión del Talento Humano se darán a conocer a todos los/as servidores/as públicos/as, a través de los diferentes medios de comunicación oficial de la entidad mediante la publicación permanente en la página web de la Entidad a través del [link de transparencia](#) 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 el 85 % de los empleos provistos en la planta global de la SDG, conforme a las necesidades del servicio y a la normatividad vigente.	Porcentaje de empleos provistos en la planta global de la SDG.	$\left(\frac{\text{Número de empleos provistos en la planta global de la SDG}}{\text{Número total de empleos en la planta global de la SDG}} \right) * 100$

Metodología de medición

Cada trimestre se realizará monitoreo al cumplimiento de las metas, dejando la trazabilidad o evidencias de este en los reportes enviado a la OAP.

Período de aplicación del plan

Vigencia 2026

4. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Documentos internos

Código	Documento
N.A.	N.A.

Normativa vigente

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
Decreto Ley 1421	1993	"Por el cual se dicta el régimen especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá"	Todos
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 Ley 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
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 Nacional 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 Distrital 412	2016	"Por medio del cual se modifica la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Gobierno".	Todos
Acuerdo 637 del Concejo de Bogotá	2016	"Por el cual se crean el Sector Administrativo de Seguridad, Convivencia y Justicia, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se	Artículos 12 a 15

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Versión: 0X

Plan de Previsión de Recursos Humanos - PPRH

Vigencia desde:
XX de xxxxx de 2025

Norma	Año	Epígrafe	Artículo(s)
		modifica parcialmente el Acuerdo Distrital 257 de 2006 y se dictan otras disposiciones"	
Decreto Nacional 648	2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".	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
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 Secretaría 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
Acuerdo CSNC 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 CNSC 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.