
 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 1 de 61

**SECRETARÍA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA**

**DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA**

**PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES  
DEL TALENTO HUMANO  
VIGENCIA 2023**

**BOGOTÁ D. C. ENERO DE 2023**

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 2 de 61

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>2. GLOSARIO</b> .....	5
<b>3. NORMATIVIDAD APLICABLE</b> .....	10
<b>4. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA</b> .....	11
Gráfica 1. Estructura organizacional de la SSCJ vigente .....	11
<b>5. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL</b> .....	11
<b>6. PRESUPUESTOS BÁSICOS</b> .....	12
Gráfica 2. Sistema de Planeación, programación y seguimiento .....	13
Gráfica 3. Sistema de Gestión Integral del Talento Humano .....	14
<b>7. ASPECTOS NORMATIVOS</b> .....	14
<b>8. OBJETIVO</b> .....	15
<b>9. ANÁLISIS PLANTA DE EMPLEOS</b> .....	16
Tabla 1. Planta de empleos de la SSCJ .....	16
<b>10. SITUACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS</b> .....	18
Tabla 2. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ – la siguiente información tiene fecha de corte a 13 de enero de 2023: .....	18
<b>11. CARGOS Y UBICACIÓN DE EMPLEOS POR PROVEER EN LA PLANTA</b> .....	19
Tabla 3. Situación de la planta de empleos de la SDSCJ .....	19
<b>12. VACANTES DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN EN LA PLANTA DE EMPLEOS</b> .....	25
Tabla 4. Vacantes definitivas sin provisión de la SSCJ, por empleo y dependencia actual .....	26
<b>13. PROVISIÓN DE EMPLEOS A PARTIR DEL ESCENARIO DE UN PROCESO SELECCIÓN - CONCURSO DE MÉRITOS</b> .....	35
<b>14. POSIBLES VACANTES EN LA PLANTA DE EMPLEOS</b> .....	36


 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia: 26/01/2023</b>	Página 3 de 61

Tabla 5. Posibles vacantes definitivas de la SSCJ, por edad de pensión, concursos de mérito y ascenso en carrera administrativa derivado del concurso de mérito. ....36

**15. CÁLCULO ADICIONAL DE LOS EMPLEOS.....43**


**16. RECOMENDACIÓN.....47**

**17. ESTRATEGIA GENERAL DE PROVISIÓN EN CONDICIÓN DE PLANTA DE EMPLEOS Y ARTICULACIÓN CON LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....48**

**20. RECURSOS PARA LA FINANCIACIÓN .....59**

Tabla 5. Listado de apropiaciones relacionadas con los gastos de funcionamiento – gastos de personal Vigencia 2023 .....59

**21. CONTROL DE CAMBIOS.....61**

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 4 de 61

## PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO


### 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 estableció que, en relación con los planes y plantas de empleos, todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la citada 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.

Así mismo, todas las entidades y organismos tienen la obligación de mantener actualizada la planta global de empleos para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual deben tener en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

En el anterior sentido, el presente documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para el año 2023, enfocado como una herramienta de gestión institucional que consolide y actualice la información correspondiente a los empleos con condición de vacantes definitivas o temporales la Secretaría, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos con el objetivo de garantizar la continuidad y efectividad en la prestación del servicio de la entidad a partir de sus diferentes objetivos estratégicos y la selección de los candidatos de manera idónea y transparente.

	Proceso:	Gestión Humana	Código:	PL-GH-5
			Versión:	4
			Fecha Aprobación:	31/01/2021
	Documento:	Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano	Fecha de Vigencia: 26/01/2023	Página 5 de 61

Este instrumento busca mejorar los procesos de gestión administrativa en la entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Secretaría conforme su marco estratégico y mapa de procesos.

## 2. GLOSARIO


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

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

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

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

**Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC:** la Comisión Nacional del Servicio Civil es un órgano autónomo e independiente, del más alto nivel en la estructura del Estado colombiano, con personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonial y técnica, y no hace parte de ninguna de las ramas del poder público. Conforme al artículo 130 de la Constitución Política, es "*responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial*". Su misión está orientada a posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 6 de 61


empleo público; velar por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; y generar información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

**Empleo:** conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Ley, el reglamento o asignadas por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública y que deban ser atendidos por una persona natural.

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

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

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

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 7 de 61

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

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


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

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

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

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

**Período de prueba:** se entiende por período de prueba el tiempo durante el cual el servidor público demostrará su capacidad de adaptación progresiva al cargo para el cual

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 8 de 61

fue nombrado, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional.

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


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

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

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

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

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

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 9 de 61


clasificarse como miembros de las corporaciones públicas, empleados y trabajadores del Estado.

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

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

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

**Teletrabajo:** el teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Así mismo, se establece las diversas formas en las que se puede prestar el servicio por medio de esta modalidad; autónomo, suplementario y móvil. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los servidores públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen”.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 10 de 61


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

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

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

### 3. **NORMATIVIDAD APLICABLE**

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 909 de 2004.
- Ley 1474 de 2011.
- Decreto 1083 de 2015.
- Acuerdo 637 de 2016.
- Decreto 413 de 2016.
- Decreto 414 de 2016.
- Decreto 648 de 2017.
- Decreto 612 de 2018.
- Resolución 0023 del 29 de enero de 2021
- Circular 00016 de 9 de diciembre de 2022.
- Decreto 589 de 2022.

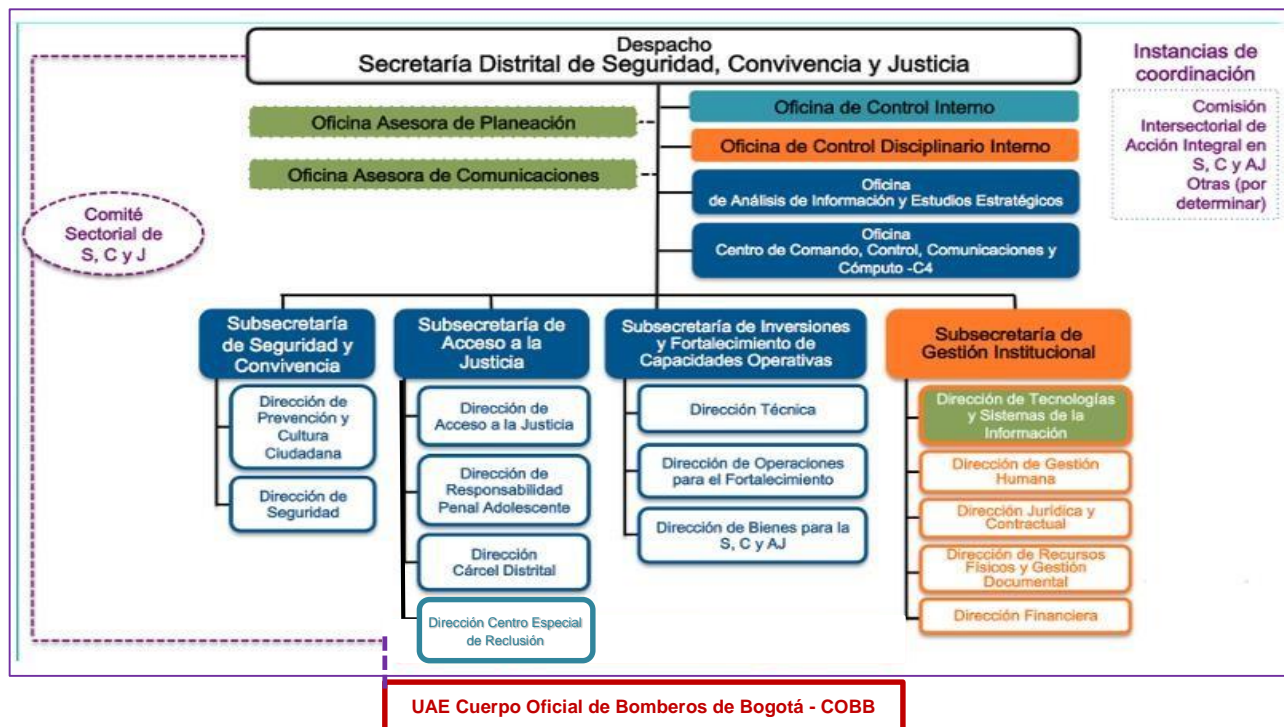
 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 11 de 61

- Decreto 590 de 2022

#### 4. ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA SECRETARÍA

A continuación, se presenta el esquema que representa la vigente estructura orgánica de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.


Gráfica 1. Estructura organizacional de la SSCJ vigente



Fuente: DGH – Decreto 589 de 2022

#### 5. MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

**Misión:** liderar, planear, implementar y evaluar la política pública en materia de seguridad, convivencia y acceso a la justicia, así como gestionar los servicios de emergencias, para garantizar el ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos del Distrito Capital.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 12 de 61

**Visión:** en 2024 la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia estará consolidada como el organismo distrital que lidera y articula, con otras entidades distritales y nacionales, la ejecución de las políticas en materia de seguridad, convivencia, acceso a la justicia, prevención del delito, reducción de riesgos y atención de incidentes.


## 6. PRESUPUESTOS BÁSICOS

Tal como lo señala el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP a través de sus documentos de lineamientos técnicos, la gestión eficaz de las entidades públicas se fundamenta en el proceso de planeación organizacional como elemento articulador de los procesos y acciones dirigidas a cumplir con sus finalidades institucionales, en este caso, de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

En la actualidad, es imperioso que entre estos procesos se articulen con el programa de gestión del talento humano, a efecto de que generen las condiciones laborales necesarias que promueven la obtención de las finalidades institucionales. Dentro de los procesos de la gestión se destaca el de la planeación del talento humano, el cual se orienta al mejoramiento del desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores y la proyección en el tiempo de las necesidades de personal en función de los objetivos estratégicos, entre los cuales se encuentra el fortalecer la capacidad Institucional y la gestión administrativa que permita el cumplimiento de la misión institucional.

Este ejercicio de planeación es el proceso mediante el cual las entidades, en función de sus objetivos, proyectan, suplen sus necesidades de personal, definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización (Planeación de los recursos humanos. Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. 2005).

La planeación de del talento humano ha recibido un tratamiento coyuntural, tradicionalmente ligado a los estudios técnicos para definir las plantas de empleos. Por lo anterior, se requiere definir y ejecutar acciones de planeación, dirigidas a racionalizar el manejo de la capacidad humana con que cuentan las entidades y, al tiempo, promover el desarrollo de sus expectativas e intereses, como lo estima el DAFP.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 13 de 61

También basa en la concepción de la gestión del talento humano como proceso, el cual hace en este momento transición hacia un modelo de gestión coherente integrado por diferentes subsistemas que para la entidad se configura de la siguiente manera:


Gráfica 2. Sistema de Planeación, programación y seguimiento



Fuente: Oficina Asesora de Planeación SSCJ

Bajo este sistema se ha planificado el esquema de Direccionamiento estratégico - organizacional cuyo centro es el Sistema de Gestión Integral del Talento Humano.

Para dar cumplimiento al objetivo estratégico en que se ubica la Dirección de Gestión Humana, la entidad ha definido su Sistema de Gestión Integral del Talento Humano que incluye los subsistemas de planificación, organización del trabajo, gestión del empleo, gestión del desempeño, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y gestión de las relaciones humanas y sociales, propuestos en el marco conceptual y en el planteamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, se referencian los procesos que conforman la gestión del talento humano como son ingreso, permanencia y retiro, así:

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 14 de 61

Gráfica 3. Sistema de Gestión Integral del Talento Humano




Fuente: Dirección de Gestión Humana

## 7. ASPECTOS NORMATIVOS

Políticas del talento humano: la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, que en relación con la previsión de necesidades del talento humano establecieron la responsabilidad de formular políticas *de talento humano* al Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como una verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Planes de Previsión de Recursos Humanos: la misma Ley 909 en el artículo 17, que trata de los planes y plantas de empleos, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) *Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.*

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 15 de 61

c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*


Planes Estratégicos de Recursos Humanos: la referencia a los planes estratégicos de gestión humana se encuentra relacionado en el artículo 15 de la Ley 909, en el cual se determinan las funciones específicas de las unidades de personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización del talento humano en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

Planes Anuales de Vacantes: con el propósito de ser utilizados para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas, la Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece como funciones del Departamento Administrativo de la Función Pública y de las unidades de personal, la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Sistema General de Información Administrativa: las disposiciones del artículo 18 de la Ley, numerales uno y siete, señalan que el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y formular las políticas respectivas. Se proyecta contar con datos que permitan caracterizar la población de servidores públicos, desde variables tales como: distribución por órdenes de gobierno, por sectores administrativos, por niveles jerárquicos en que se clasifican los empleos, por niveles de formación académica y formación profesional; antigüedad; composición por género y rangos de edad, entre otras variables.

## 8. OBJETIVO

Desarrollar e implementar políticas y prácticas de gestión humana que permitan consolidar la organización del trabajo y la gestión del empleo de manera eficiente, de acuerdo con las necesidades propias de la misión y consolidación de la visión de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en el año 2024.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 16 de 61


Este documento presenta el análisis correspondiente al denominado Plan de Previsión del Talento Humano de la entidad para la vigencia 2023, siendo una herramienta de gestión que busca consolidar y actualizar la información de los cargos de la Secretaría, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables y contando con la correspondiente disponibilidad presupuestal.

## 9. ANÁLISIS PLANTA DE EMPLEOS

En coherencia con el Acuerdo 637 de 2016, por el cual se creó la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, el Decreto 413 de 2016, por medio de la cual se establece la estructura organizacional y funciones de las dependencias, y el Decreto 414 de 2016, por medio de la cual se crea la planta de la Entidad, se estructuró el proceso para establecer la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, la cual fue diseñada y aprobada para un total de 733 empleos; sin embargo, mediante Decreto No. 590 del 22 de diciembre de 2022, se modificó la planta de personal de la Secretaria, con la creación de 78 empleos, para un total de 811 cargos, distribuidos así:

Tabla 1. Planta de empleos de la SSCJ


Denominación	Código	Grado	N° de empleos
<b>Despacho del secretario</b>			<b>7</b>
Secretario de Despacho	020	09	1
Asesor	105	07	4
Asesor	105	04	2
<b>Planta global</b>			<b>804</b>
<b>Nivel directivo</b>			<b>22</b>
Subsecretario de Despacho	045	08	4
Director Técnico	009	07	9
Director Administrativo	009	07	5
Jefe de Oficina	006	07	3
Jefe de Oficina	006	06	1
<b>Nivel asesor</b>			<b>2</b>
Jefe de Oficina Asesora	115	07	2
<b>Nivel profesional</b>			<b>165</b>
Profesional Especializado	222	30	11
Profesional Especializado	222	27	4

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 17 de 61

Denominación	Código	Grado	N° de empleos
Almacenista General	215	24	1
Profesional Especializado	222	24	36
Profesional Especializado	222	19	11
Profesional Universitario	219	18	30
Profesional Universitario	219	16	34
Profesional Universitario	219	15	16
Profesional Universitario	219	12	15
Profesional Universitario	219	05	2
Profesional Universitario	219	01	5
<b>Nivel técnico</b>			<b>41</b>
Técnico Operativo	314	19	2
Técnico Operativo	314	17	2
Técnico Operativo	314	14	6
Técnico Operativo	314	12	13
Técnico Administrativo	367	12	18
<b>Nivel asistencial</b>			<b>574</b>
Secretario Ejecutivo	425	27	5
Auxiliar Administrativo	407	27	20
Auxiliar Administrativo	407	24	1
Teniente de Prisiones	457	21	3
Auxiliar Administrativo	407	20	48
Auxiliar Administrativo	407	19	28
Auxiliar Administrativo	407	18	200
Sargento de Prisiones	438	18	12
Secretario	440	17	5
Cabo de Prisiones	428	17	27
Guardián	485	15	201
Auxiliar Administrativo	407	13	11
Conductor	480	13	9
Conductor	480	05	4
<b>Total empleos</b>			<b>811</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Esto indica que 31 empleos tienen condición de libre nombramiento y remoción (incluido el correspondiente a almacenista general), 1 de periodo fijo y los 779 restantes se enmarcan en empleos de carrera administrativa.

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 18 de 61

## 10. SITUACIÓN GENERAL DE LA PLANTA DE EMPLEOS


Para el inicio de la vigencia 2023, la planta de empleos registra el siguiente nivel de ocupación:

Tabla 2. Situación actual de la planta de empleos de la SSCJ – la siguiente información tiene fecha de corte a 13 de enero de 2023:

ESTADO EN LA PLANTA DE EMPLEOS	CONDICION DEL SERVIDOR QUE OCUPA EL CARGO
Derechos de carrera	605
Derechos de carrera – período de prueba / inducción	23
Libre nombramiento	28
Periodo fijo	1
Provisionalidad	68
Vacantes definitivas	46
Vacantes temporales	40
<b>TOTAL DISTRIBUCIÓN</b>	<b>811</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana

Lo anterior significa que 74,59 % de los servidores de la planta tienen derechos de carrera administrativa y ocupan sus empleos en tal condición o con encargo en empleo superior. Los servidores en periodo de prueba o en etapa de inducción que se encuentran en la fase de consecución de sus derechos de carrera corresponden al 2,83 % del total de la planta. Los servidores de libre nombramiento y remoción y periodo fijo alcanzan un total del 3,57 %, mientras que solo 8,38 % de todos los servidores activos tienen carácter provisional, producto de nombramientos con ocasión de acciones afirmativas y por la creación de nuevos empleos de la Dirección del Centro Especial de Reclusión generados en diciembre de 2022. Las vacancias definitivas corresponden a un 5,67 % y las vacancias temporales, que son generadas por posesiones en periodo de prueba en empleos por procesos de selección en otras entidades, representan el 4,93 % del total de la actual planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 19 de 61


## 11. CARGOS Y UBICACIÓN DE EMPLEOS POR PROVEER EN LA PLANTA

Frente a los empleos que no se encuentran provistos al corte al 13 de enero de 2023, se detallan a continuación los cargos y las dependencias actuales en las cuales se genera la vacancia dentro de la planta de empleos de la SDSCJ.


Es necesario aclarar que la vacancia en los empleos se irá transformando de conformidad con la consolidación de las situaciones administrativas de ingreso y retiro, así como procesos de encargo cuando se genere la directriz de la alta dirección a lo largo de la vigencia 2023, situaciones a las que se suman los movimientos en planta producto de los últimos resultados del concurso de méritos de la Convocatoria 741 de 2018 y la conformación de la planta de empleos de libre nombramiento y remoción; por ende, los cargos y número de los mismos se deben ir ajustando.

Tabla 3. Situación de la planta de empleos de la SDSCJ


DENOMINACIÓN EMPLEO	NO PROVISTO	PROVISTO	TOTAL GENERAL
<b>DESPACHO DEL SECRETARIO DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA</b>			
ASESOR 105 4	1	1	2
ASESOR 105 7		4	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
SECRETARIO DE DESPACHO 020 9		1	1
SECRETARIO EJECUTIVO 425 27		1	1
<b>OFICINA ASESORA DE PLANEACION</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		1	1
JEFE DE OFICINA ASESORA 115 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24	1	1	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		3	3
<b>OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
JEFE DE OFICINA ASESORA 115 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		1	1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 20 de 61


PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		1	1
TÉCNICO OPERATIVO 314 12		1	1
TÉCNICO OPERATIVO 314 19		1	1
<b>OFICINA CENTRO DE COMANDO, CONTROL, COMUNICACIONES Y COMPUTO -C4</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 18	7	192	199
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19	1	14	15
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20	1	15	16
JEFE DE OFICINA 006 7		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		4	4
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		1	1
TÉCNICO OPERATIVO 314 12	3	7	10
TÉCNICO OPERATIVO 314 19		1	1
<b>OFICINA DE ANALISIS DE INFORMACION Y ESTUDIOS ESTRATEGICOS</b>			
JEFE DE OFICINA 006 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18		1	1
SECRETARIO 440 17		1	1
<b>OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
JEFE DE OFICINA 006 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 1		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16	1		1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12	1		1
<b>OFICINA DE CONTROL INTERNO</b>			
JEFE DE OFICINA 006 6		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		3	3
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12	1		1
<b>SUBSECRETARIA DE ACCESO A LA JUSTICIA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		2	2

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 21 de 61


SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045 8		1	1
<b>DIRECCIÓN DE ACCESO A LA JUSTICIA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 13		6	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		5	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20	2	4	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 24	1		1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		8	8
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		20	20
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 27		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 1		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		4	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16	1		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18	1	22	23
SECRETARIO 440 17		2	2
SECRETARIO EJECUTIVO 425 27		1	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		2	2
<b>DIRECCIÓN DE RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		1	1
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 27		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
<b>DIRECCIÓN CÁRCEL DISTRITAL</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		3	3
CABO DE PRISIONES 428 17	5	13	18
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
GUARDIÁN 485 15	11	139	150
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24	1	1	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		4	4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18		1	1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 22 de 61


SARGENTO DE PRISIONES 438 18		9	9
SECRETARIO EJECUTIVO 425 27		1	1
TENIENTE DE PRISIONES 457 21		3	3
<b>DIRECCIÓN CENTRO ESPECIAL DE RECLUSIÓN</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19	2		2
CABO DE PRISIONES 428 17		9	9
CONDUCTOR 480 5	3		3
DIRECTOR TÉCNICO 009 7	1		1
GUARDIÁN 485 15	14	37	51
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24	4		4
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 1	1		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12	1		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15	1		1
SARGENTO DE PRISIONES 438 18	1	2	3
SECRETARIO 440 17	1		1
TÉCNICO OPERATIVO 314 17	1		1
<b>SUBSECRETARIA DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 13	1		1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045 8		1	1
<b>DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y CULTURA CIUDADANA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18		1	1
<b>DIRECCIÓN DE SEGURIDAD</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		1	1
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		3	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18		2	2
SECRETARIO EJECUTIVO 425 27	1		1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 23 de 61

<b>SUBSECRETARIA DE INVERSIONES Y FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES OPERATIVAS</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		1	1
SECRETARIO EJECUTIVO 425 27		1	1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045 8	1		1
<b>DIRECCIÓN TÉCNICA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19	1		1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 27		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		2	2
TÉCNICO OPERATIVO 314 14		2	2
<b>DIRECCIÓN DE OPERACIONES PARA EL FORTALECIMIENTO</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 13		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20	1		1
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 1		1	1
<b>DIRECCIÓN DE BIENES PARA LA SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y ACCESO A LA JUSTICIA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
DIRECTOR TÉCNICO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		2	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16	1	3	4
TÉCNICO OPERATIVO 314 14	2	2	4
<b>SUBSECRETARIA DE GESTION INSTITUCIONAL</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 13		2	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		1	1
SUBSECRETARIO DE DESPACHO 045 8		1	1
<b>DIRECCIÓN DE TECNOLOGIAS Y SISTEMAS DE LA INFORMACION</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO 009 7		1	1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 24 de 61

PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 27		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		2	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18		1	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		1	1
TÉCNICO OPERATIVO 314 12		1	1
TÉCNICO OPERATIVO 314 17	1		1
<b>DIRECCIÓN DE GESTION HUMANA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		3	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		3	3
DIRECTOR ADMINISTRATIVO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		3	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		2	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 18		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 5		1	1
SECRETARIO 440 17		1	1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		4	4
<b>DIRECCIÓN JURIDICA Y CONTRACTUAL</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		1	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		2	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30	1		1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 1		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16	2	4	6
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		1	1
<b>DIRECCIÓN DE RECURSOS FISICOS Y GESTION DOCUMENTAL</b>			
ALMACENISTA GENERAL 215 24		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 19		1	1

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 25 de 61

AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20		8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 27		3	3
CONDUCTOR 480 13		9	9
CONDUCTOR 480 5		1	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 19		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16	1	2	3
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		4	4
TÉCNICO OPERATIVO 314 12		1	1
<b>DIRECCIÓN FINANCIERA</b>			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 13		2	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 20	1	1	2
DIRECTOR ADMINISTRATIVO 009 7		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 24		1	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 222 30		2	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 12		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 15		1	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 16		5	5
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 219 5	1		1
TÉCNICO ADMINISTRATIVO 367 12		3	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 407 18	1		1
<b>Total general</b>	<b>86</b>	<b>725</b>	<b>811</b>

Fuente: Dirección de Gestión Humana

## 12. VACANTES DEFINITIVAS SIN PROVISIÓN EN LA PLANTA DE EMPLEOS

En la siguiente tabla se identifica, de acuerdo con la planta de empleos global, la actual distribución de vacantes definitivas que no se encuentran provistas a la fecha, así como un campo de observación frente a la situación de cada una de estas. Se incluye, como forma aclaratoria, la condición del servidor que ocupa el cargo como también la condición de ocupación del empleo.




 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 26 de 61

Tabla 4. Vacantes definitivas sin provisión de la SSCJ, por empleo y dependencia actual


Dependencia	Denominación del cargo	Código	Grado	Estado	Condición del servidor que ocupa el cargo	Condición de ocupación del cargo
Despacho Del Secretario Distrital De Seguridad, Convivencia Y Justicia	Asesor	105	04	No provisto	Vacante temporal	Libre nombramiento y remoción
Oficina Asesora De Planeación	Profesional especializado	222	24	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina De Control Interno	Técnico administrativo	367	12	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Oficina De Control Disciplinario Interno	Profesional universitario	219	16	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina De Control Disciplinario Interno	Técnico administrativo	367	12	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Técnico operativo	314	12	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Técnico operativo	314	12	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Técnico operativo	314	12	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	20	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 27 de 61


Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	19	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Oficina Centro De Comando, Control, Comunicaciones Y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Subsecretaria De Seguridad Y Convivencia	Profesional especializado	222	13	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Seguridad	Secretario ejecutivo	425	27	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 28 de 61


Dirección De Acceso A La Justicia	Auxiliar administrativo	407	20	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Acceso A La Justicia	Auxiliar administrativo	407	24	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Acceso A La Justicia	Profesional universitario	219	18	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Acceso A La Justicia	Profesional universitario	219	16	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Acceso A La Justicia	Auxiliar administrativo	407	20	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Profesional especializado	222	24	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 29 de 61


Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 30 de 61


Dirección Centro Especial De Reclusión	Director Técnico	009	07	No provisto	Vacante definitiva	Libre nombramiento y remoción
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional especializado	222	24	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional especializado	222	24	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional especializado	222	24	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional especializado	222	24	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional universitario	219	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional universitario	219	12	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Profesional universitario	219	01	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Técnico operativo	314	17	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Secretario	440	17	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Auxiliar administrativo	407	19	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 31 de 61

Dirección Centro Especial De Reclusión	Auxiliar administrativo	407	19	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Conductor	480	05	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Conductor	480	05	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Conductor	480	05	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Sargento de prisiones	438	18	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva


	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 32 de 61

Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Centro Especial De Reclusión	Guardián	485	15	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Subsecretaria De Inversiones Y Fortalecimiento De Capacidades Operativas	Subsecretario de despacho	045	08	No provisto	Vacante definitiva	Libre nombramiento y remoción
Subsecretaria De Inversiones Y Fortalecimiento De Capacidades Operativas	Auxiliar administrativo	407	20	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Técnica	Profesional especializado	222	19	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 33 de 61

Dirección De Operaciones Para El Fortalecimiento	Auxiliar administrativo	407	20	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección de Bienes para la Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	16	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección de Bienes para la Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Técnico operativo	314	14	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección de Bienes para la Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Técnico operativo	314	14	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Tecnologías Y Sistemas De La Información	Técnico operativo	314	17	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Jurídica Y Contractual	Profesional especializado	222	30	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección Jurídica Y Contractual	Profesional universitario	219	16	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Jurídica Y Contractual	Profesional universitario	219	16	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa
Dirección De Recursos Físicos Y Gestión Documental	Profesional universitario	219	16	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Financiera	Profesional universitario	219	05	No provisto	Vacante definitiva	Vacante definitiva
Dirección Financiera	Auxiliar administrativo	407	20	No provisto	Vacante temporal	Derechos de carrera administrativa

Fuente: Dirección Gestión Humana

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 34 de 61

Ahora bien, en lo que respecta a la planta de empleos global de la entidad los nombramientos generales que se produzcan se deben formalizar bajo las directrices del Secretario Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en su calidad de nominador, con fundamento en el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017, el cual señala:


*“Provisión de las vacancias definitivas. (...) Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.”*

De otra parte, en el caso de las vacancias temporales, el artículo 2.2.5.3.3 de la precitada norma establece:

*“Provisión de las vacancias temporales. (...) Las vacantes temporales en empleos de carrera, podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera. Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”*

Frente al caso de los nombramientos, los servidores públicos tienen, según la Constitución, las siguientes prohibiciones en su conducta:

- a) *No pueden nombrar empleados a personas con las que posean parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión libre permanente (artículo 126).*
- b) *No podrán celebrar, por si mismos ni por imposición, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales (artículo 127).*
- c) *Además, la Constitución advierte que, utilizar el empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política, constituye causal de mala conducta.*

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 35 de 61


### **13. PROVISIÓN DE EMPLEOS A PARTIR DEL ESCENARIO DE UN PROCESO SELECCIÓN - CONCURSO DE MÉRITOS**

De conformidad con la Constitución y la Ley, los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Ahora bien, teniendo en cuenta esta premisa, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia continúa utilizando las listas de elegibilidad, en coherencia con las disposiciones proferidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, para la provisión de empleos que fueron ofertados a través del concurso de méritos 741 de 2018, sobre el cual algunas listas continúan siendo utilizadas por la CNSC en perspectiva de que no hay consolidación de empleos de carrera administrativa por superación de periodo de prueba o bien porque los elegibles han decidido rechazar los actos de nombramiento. Así, a efecto de suplir las vacantes definitivas de la planta de empleos que continúan para la vigencia 2023 para aquellas listas de elegibles que continúen vigentes, de acuerdo con los lineamientos y conceptos emitidos por parte de la CNSC.

La Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia ha garantizado el cumplimiento de los términos estipulados en la Ley para la expedición de actos administrativos de nombramiento en periodo de prueba, revocatorias, aceptaciones de renuncia y actas de posesión conforme fue avanzando el concurso de méritos y se autorizó el uso de listas de elegibilidad, así como de los nombramientos de tipo ordinario solicitados por la Alta Dirección.

Del mismo modo, y en un posible escenario de provisión a través de este mecanismo idóneo, la Secretaría continúa garantizando la implementación efectiva de la Circular 011 de 2021 relacionada con el reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) para ajustarse a los requerimientos que se necesiten conforme a las directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil en esta materia.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 36 de 61

#### 14. POSIBLES VACANTES EN LA PLANTA DE EMPLEOS


Una vez analizada la planta de empleos de la entidad, y sobre la base de la previsión de futuros escenarios relacionados con eventuales desvinculaciones producto de otorgamiento de pensiones por jubilación para hombres y mujeres que cumplieron la edad de pensión o que la cumplirán en la presente vigencia (los cuales solo pueden ser ciertos bajo la voluntad individual de cada servidor), se plantea el siguiente panorama alterno e hipotético por retiros derivados de la situación planteada. Lo anterior, por supuesto, sin perjuicio de que los servidores deseen continuar en el servicio público hasta la edad de retiro forzoso, al menos para quienes tienen o adquieren derechos de carrera administrativa o que se encuentran con una vinculación ordinaria bajo la condicionalidad de corresponder a empleos de libre nombramiento y remoción.

Adicionalmente, ocho (8) servidores se encuentran realizando su período de prueba en otras entidades del Estado generando igual número de vacantes temporales, servidores que una vez superados los periodos de prueba adquirirían derechos de carrera en el nuevo empleo y por ende su cargo originario quedaría en vacancia definitiva (hoy en vacancia temporal) de no mediar otra situación, esto es el cumplimiento de dos condiciones: la aprobación del período de prueba y la decisión del servidor público de solicitar ante la Secretaría Distrital de Seguridad la declaratoria de la vacante definitiva en el cargo que desempeñaba, previo a la solicitud de la vacante temporal.


De igual manera ha de tenerse en cuenta los servidores de carrera administrativa, que tienen competo su estatus de pensionados, semanas de cotización y edad, o que durante la vigencia 2023 completarán tales condiciones. Todas estas situaciones, que también tienen que tomar el factor de voluntad de retiro, no pueden ser contempladas por involucrar la discrecionalidad y voluntad de aquellos servidores públicos.

Tabla 5. Posibles vacantes definitivas de la SSCJ, por edad de pensión, concursos de mérito y ascenso en carrera administrativa derivado del concurso de mérito.


Dependencia	Denominación del cargo	Cód.	Grado	Condición de ocupación del cargo	Genero	Edad
Oficina Asesora de Planeación	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	61,1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 37 de 61


Oficina de Control Interno	Profesional universitario	219	16	Derechos de carrera administrativa	Femenino	59,1
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	61,6
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Provisional	Femenino	59,4
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	61,2
Dirección de Prevención y Cultura Ciudadana	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	67,7
Dirección De Seguridad	Profesional universitario	219	12	Derechos de carrera administrativa	Femenino	59,5
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	19	Derechos de carrera administrativa	Femenino	58,3
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	62,4
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	20	Derechos de carrera administrativa	Femenino	63,0
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	56,3
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27	Derechos de carrera administrativa	Femenino	60,1

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 38 de 61


Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,0
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,0
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	59,8
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	62,2
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,3
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27	Derechos de carrera administrativa	Femenino	58,2
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	19	Derechos de carrera administrativa	Femenino	59,9
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	62,7
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,3
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	56,5
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	20	Provisional	Femenino	58,0

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 39 de 61


Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	13	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,1
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	60,4
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,8
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Femenino	61,4
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27	Derechos de carrera administrativa	Femenino	61,5
Dirección Cárcel Distrital	Director técnico	009	07	Libre nombramiento y remoción	Femenino	60,2
Dirección Cárcel Distrital	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Femenino	58,5
Dirección de Gestión Humana	Profesional universitario	219	16	Derechos de carrera administrativa	Femenino	57,4
Dirección Financiera	Profesional universitario	219	16	Derechos de carrera administrativa	Femenino	60,6
Oficina Asesora De Planeación	Profesional especializado	222	30	Vacante definitiva	Masculino	63,9
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Profesional universitario	219	15	Derechos de carrera administrativa	Masculino	66,2

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 40 de 61


Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Profesional universitario	219	15	Derechos de carrera administrativa	Masculino	58,4
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Técnico operativo	314	12	Derechos de carrera administrativa	Masculino	61,5
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	20	Derechos de carrera administrativa	Masculino	57,7
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	63,2
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	59,1
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	59,9
Oficina Centro de Comando, Control, Comunicaciones y Computo -C4	Auxiliar administrativo	407	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	57,1
Dirección De Prevención y Cultura Ciudadana	Director técnico	009	07	Libre nombramiento y remoción	Masculino	58,6
Dirección de Seguridad	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	57,1
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Masculino	57,9
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	56,6

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 41 de 61

Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	56,9
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional universitario	219	18	Derechos de carrera administrativa	Masculino	60,2
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27	Derechos de carrera administrativa	Masculino	64,2
Dirección de Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Masculino	63,2
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	13	Derechos de carrera administrativa	Masculino	63,8
Dirección de Acceso a la Justicia	Auxiliar administrativo	407	27	Vacante definitiva	Masculino	58,8
Dirección De Responsabilidad Penal Adolescente	Director técnico	009	07	Libre nombramiento y remoción	Masculino	60,3
Dirección De Responsabilidad Penal Adolescente	Profesional especializado	222	24	Derechos de carrera administrativa	Masculino	58,0
Dirección Cárcel Distrital	Auxiliar administrativo	407	27	Vacante definitiva	Masculino	56,5
Dirección Cárcel Distrital	Auxiliar administrativo	407	20	Derechos de carrera administrativa	Masculino	59,8
Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	Derechos de carrera administrativa	Masculino	60,4

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 42 de 61

Dirección Cárcel Distrital	Cabo de prisiones	428	17	Vacante definitiva	Masculino	57,8
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	Derechos de carrera administrativa	Masculino	60,2
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	Derechos de carrera administrativa	Masculino	65,1
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	Derechos de carrera administrativa	Masculino	64,4
Dirección Cárcel Distrital	Guardián	485	15	Derechos de carrera administrativa	Masculino	62,6
Dirección de Bienes para la Seguridad, Convivencia y Acceso a la Justicia	Profesional especializado	222	30	Derechos de carrera administrativa	Masculino	58,7
Subsecretaria De Gestión Institucional	Subsecretario de despacho	045	08	Libre nombramiento y remoción	Masculino	58,2
Subsecretaria De Gestión Institucional	Auxiliar administrativo	407	13	Derechos de carrera administrativa	Masculino	61,0
Dirección de Tecnologías y Sistemas de la Información	Técnico administrativo	367	12	Vacante definitiva	Masculino	61,9
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Director administrativo	009	07	Libre nombramiento y remoción	Masculino	60,6
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Profesional universitario	219	16	Vacante definitiva	Masculino	68,4


 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 43 de 61

Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Profesional universitario	219	16	Derechos de carrera administrativa	Masculino	56,9
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Auxiliar administrativo	407	20	Derechos de carrera administrativa	Masculino	59,2
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Conductor	480	13	Derechos de carrera administrativa	Masculino	58,3
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Conductor	480	13	Derechos de carrera administrativa	Masculino	62,7
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Conductor	480	13	Derechos de carrera administrativa	Masculino	60,1
Dirección De Recursos Físicos y Gestión Documental	Conductor	480	05	Provisional	Masculino	58,8
Dirección Financiera	Profesional especializado	222	30	Derechos de carrera administrativa	Masculino	64,7

Fuente: Dirección de Gestión Humana

## 15. CÁLCULO ADICIONAL DE LOS EMPLEOS

En coherencia con la misión de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en la actual estructura y planta de personal tiene incidencia la expedición de la Ley 1801 de 2016 Código Nacional de Policía y Convivencia -CNPC-, que asigna a nivel territorial tareas específicas en materia de multas por incumplimiento al Código y concretamente el Decreto Distrital 442 de 2018 que asigna a la SDSCJ la función de adelantar la etapa persuasiva del cobro coactivo de las multas que los inspectores de policía y corregidores de Bogotá impongan en aplicación de los artículos 180 y 181 de la Ley 1801 para lo cual resulta previsible un equipo de trabajo dentro de la planta de empleos destinada a cumplir dicha función.

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 44 de 61


En igual sentido, la capacidad de equipos de trabajo, entre ellos, la Línea de Emergencias 123, los Gestores de Convivencia, las Casas de Justicias y Unidades de Mediación y Conciliación, así como el cuerpo de custodia y vigilancia de la Cárcel Distrital y los grupos de Atención al Ciudadano resultan referencias importantes, solo en el componente misional para garantizar la prestación del servicio.

Dentro de las normas básicas que inciden en el quehacer de la SDSCJ, sin perjuicio de todas aquellas que se incorporen legalmente en el esquema de la misión de la entidad, se encuentran:

- Código Penitenciario y Carcelario (Ley 65 de 1993).
- Ley 640 de 2001 sobre Conciliación.
- El Código de Procedimiento Penal (Ley 906 de 2004).
- El Código de la Infancia y la Adolescencia (Ley 1098 de 2006).
- Ley 1395 de 2010) de Descongestión Judicial.
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016 Código Nacional de Policía y Convivencia - CNPC-, modificada por la Ley 2000 del 14 de noviembre de 2019 que asigna al nivel territorial tareas específicas en materia de multas por incumplimiento al Código.
- Decreto 495 de 2017 "Por el cual se reglamenta la medida correctiva de multa general tipo 1 y 2 y su conmutabilidad por la participación en actividad pedagógica de convivencia".

De acuerdo con el análisis realizado por la entidad en la presente administración, se percibe que el modelo de operación de la Secretaría con su actual estructura y planta de personal resulta insuficiente para la adecuada prestación del servicio público que le compete, pese a la creación durante la vigencia 2022 de la planta de 78 empleos correspondiente a la Dirección Centro Especial de Reclusión – CER.

Consientes de dar cumplimiento a los diferentes pronunciamientos de las Altas Cortes y en especial las sentencias C-614 de 2009 y C171 de 2012 de la Corte Constitucional, es necesario ampliar la planta de personal para prestar el servicio a través de una planta permanente acorde con las normas constitucionales y legales. Para ello de conformidad con el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 se debe:


	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 45 de 61

- Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.


Lo anterior significa que, a partir del análisis realizado a la estructura organizacional, la planta de personal, los procesos, procedimientos y gestión en general de la entidad, para cumplir la misión y objetivos institucionales que la normatividad le ha asignado a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, se determinó la conveniencia de considerar una propuesta del rediseño de la estructura organizacional y las alternativas para la ampliación de la planta de empleos, fundamentada en los principios de eficiencia y eficacia de la función administrativa en los términos del artículo 154 del Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020 por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”.

Esto se fundamenta, entre otros instrumentos en:

- Estudio técnico para la creación del sector de Seguridad, Convivencia y Justicia, y la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia del 28 de septiembre de 2016.
- Acuerdo 637 del 31 de marzo 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”.
- Decreto 413 de 2016 “Por medio del cual se establece la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 589 de 2022 “Por medio del cual se modifica la estructura organizacional y las funciones de las dependencias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y se dictan otras disposiciones”.

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 46 de 61

- Decreto 414 de 2016 “Por medio del cual se crea la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 590 de 2022 “Por medio del cual se modifica la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 001 del 01 de octubre de 2016 “Por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”, modificada por las resoluciones 301 del 26 de julio de 2018, 293 del 13 de junio de 2019, 213 del 10 de febrero de 2020, 251 de 2022 y 822 de 2022.
- Decreto Distrital 442 del 9 de agosto de 2018 por medio del cual se reglamenta el recaudo y cobro de dineros por concepto de la imposición y señalamiento de medida correctiva de multa establecida en la Ley 1801 de 2016 en el Distrito Capital y se asigna a la Secretaría la función de adelantar la etapa persuasiva del cobro coactivo de las multas que los inspectores de policía y corregidores de Bogotá impongan en aplicación de los artículos 180 y 181 de la Ley 1801 de 2016.
- Decreto 795 de 2018 "Por medio del cual se implementa el programa comunitario del Distrito Capital para el cumplimiento de la medida correctiva de “participación en programa comunitario”.
- Decreto Distrital 274 de 2019 que modifica el Decreto 413 de 2016 y se le asigna a la Secretaría la función de conocer, dar trámite y decidir del recurso de apelación de las decisiones que profieran los Inspectores y Corregidores Distritales de Policía, respecto de los comportamientos señalados en el artículo 12 del Acuerdo Distrital No. 735 del 9 de enero de 2019.
- Decreto Legislativo 546 del 14 de abril de 2020 "Por medio del cual se adoptan medidas para sustituir la pena de prisión y la medida de aseguramiento de detención preventiva en establecimientos penitenciarios y Carcelarios por la prisión domiciliaria y la detención domiciliaria transitorias en el lugar de residencia a personas que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad frente al COVID-19, y se adoptan otras medidas para combatir el hacinamiento Carcelario y prevenir y mitigar el riesgo de propagación, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”.
- El Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020 por el cual se adopta El Plan de desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para el Siglo XXI”.
- El Plan de Ordenamiento territorial 2020 (POT).

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 47 de 61

- El Plan Integral de Seguridad y Convivencia Ciudadana (PISCC) en cumplimiento de la Ley 62 de 1993.
- La Política Marco de Convivencia y Seguridad Ciudadana.
- Los Decretos y Resoluciones de emergencia sanitaria expedidos por efectos de la Covid-19.
- Ley 2052 de 2020 por la cual se establecen disposiciones, transversales a la rama ejecutiva del nivel nacional y territorial y a los particulares que cumplan funciones públicas y administrativas en relación con la racionalización de trámites.
- Circulares Externas de la Comisión Nacional del Servicio Civil, en particular frente al Reporte de vacantes definitivas de empleos de carrera administrativa en el Sistema de apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO)
- Corte Constitucional, Sentencia T-151 de 2016 y Auto 110 de 2020.
- Corte Constitucional, Sentencia C-614 de 2009 y C-171 de 2012.


## 16. RECOMENDACIÓN

Desde lo legal y fáctico se encuentra viable la necesidad de proceder con el estudio técnico que implique:

- a) Análisis de la estructura organizacional y alternativas de ampliación de planta de empleos para la Secretaría.
- b) La propuesta de alternativa de modernización de estructura y funcionamiento distrital desde el sector Seguridad, convivencia y Justicia, en los términos señalados en el artículo 154 del Acuerdo 761 del 11 de junio de 2020.

De conformidad con el Decreto 1800 del 7 de octubre de 2019 y la Circular 04 del 31 de enero 2020 emitida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital se debe:

- Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- Evaluar en detalle la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia en relación con los servicios y cobertura institucional.
- Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 48 de 61


- Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.
- Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.
- Determinar por parte de la Administración la vinculación de lo señalado en la Directiva Presidencial 08 de 2022, respecto de las medidas para fortalecer la racionalización, la probidad y la eficiencia del gasto público, en desarrollo de los principios que rigen la función pública, consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política, en particular frente a la celebración de contratos de prestación de servicios de apoyo a la gestión en perfiles en sus plantas de personal en donde hay cargos en vacancia definitiva por más de 6 meses, sin perjuicio del cumplimiento de las directrices que en la materia ha formulado la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En cuanto al movimiento del personal, esto es empleos y servidores, la Subsecretaría de Gestión Institucional, como responsable entre otras, de las funciones relacionadas con los movimientos en la planta de personal por delegación del Secretario de Despacho a través de la Resolución 00080 de 14 de octubre de 2016, y por conducto de la Dirección de Gestión Humana, deberá continuar adelantando la verificación y conveniencia de las permutas de cargos, los traslados y reubicaciones dentro de la planta global de la entidad, con el fin de atender las necesidades y garantizar la prestación del servicio. Esta tarea, debe ser analizada bajo el formato de verificación de cumplimiento de requisitos, formación académica y experiencia para movimientos de personal que se encuentra identificado con el formato número F-GH-235.

## **17. ESTRATEGIA GENERAL DE PROVISIÓN EN CONDICIÓN DE PLANTA DE EMPLEOS Y ARTICULACIÓN CON LA POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO Y PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

La provisión general de los empleos vacantes de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia se hará de la siguiente manera acorde con las normas generales que ya fueron expuestas a través de este documento:

- De libre nombramiento y remoción: Serán provistos por nombramiento ordinario previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño


	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 49 de 61

de los empleos de conformidad con la Ley y el manual de funciones, competencia y requisitos vigente en la Secretaría. Igualmente garantizando el cumplimiento de las directrices que en la materia ha expuesto la Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. a través del Decreto 189 de 2020, por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones, como también el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital en relación con la publicidad que debe realizarse de los candidatos y su hoja de vida, como de la presentación de pruebas comportamentales para tales empleos.

- De carrera administrativa: Serán provistos en periodo de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito de la Convocatoria 741 de 2018, a la fecha pendientes de firmeza de listas de elegibilidad o de aprobación de la CNSC para determinar la persona que debe ser identificada para proceder a su nombramiento en periodo de prueba.
- En encargo mientras se surte el proceso de selección y/o se define su provisión posterior a la oferta pública del empleo mediante la OPEC en los casos autorizados por la Alta Dirección.
- Con nombramientos en provisionalidad en caso de no ser posible la provisión del cargo, mediante los escenarios planteados anteriormente.
- Par las provisiones se debe garantizar lo contenido en la Circular 016 de 2022 sobre lineamientos para la provisión de empleos mediante encargos y el procedimiento de selección y vinculación de personal, PD-GH-12 cuyo propósito es establecer los lineamientos relacionados con los requisitos y trámites de selección y vinculación de servidores públicos a la Entidad, a partir de la normatividad legal, cumplimiento del perfil del cargo de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones y competencias laborales de la Secretaría y demás requerimientos de Ley, con el propósito de vincular servidores públicos competentes e idóneos a la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia.

En el marco del proceso de Talento Humano, la entidad expidió la Resolución 0023 del 29 de enero de 2021 “Por medio de la cual se adopta la Política de Talento Humano y se expiden los lineamientos del Programa de “Talento Humano en una Organización Saludable” de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia”.

A través de esta, la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, en cumplimiento de la normatividad constitucional, legal y los precedentes jurisprudenciales, en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 50 de 61


Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta en términos de corresponsabilidad y autorregulación, sin ninguna discriminación, acciones de prevención y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar para todos los que laboran en su entorno, con el fin de crear y mantener un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral, que trascienda en las familias, en la comunidad, en la ciudad, y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a la sostenibilidad.

En su artículo 18 se definen acciones, entre otras, para disponer de la información relacionada con documentos de política pública, caracterización de quienes laboran en la entidad, resultados del FURAG, de la evaluación de la gestión estratégica de talento humano – MIPG, del Índice de Servicio Civil Distrital, encuestas, informes, resultado de la batería de riesgo psicosocial, acuerdos sindicales, etc., así como diseñar y planear el Programa “Talento humano en una organización saludable”; Plan Estratégico de Talento Humano; Plan de Adquisiciones; Plan de vacantes; Plan de provisión de necesidades de talento humano; Plan Institucional de Capacitación – PIC; Programa de Bienestar e Incentivos Institucionales, Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; Plan de intervención de clima organizacional; Plan de orientación al retiro; Estudios de mejoramiento institucional; etc.


Así las cosas, resulta pertinente y ajustado la realización de acciones para el ingreso, permanencia y retiro, los cuales se encuentran documentadas a través de los procedimientos e instructivos ya existentes del proceso, entre ellas, las actividades de la provisión de vacantes, que involucran el Procedimiento Selección y Vinculación de Personal – documentado en el formato PD- GH-12 y el Instructivo Provisión Transitoria de Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva o Temporal a través de Encargo (I-GH-1), documentos del sistema integral de gestión de la Secretaría sobre los cuales se articula la provisión de los empleos.

Dentro de sus políticas de operación se contempla en consecuencia:

1. La provisión de empleos a través de encargos se realiza de acuerdo con el Instructivo Provisión Transitoria de los Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva o Temporal a través de Encargo (I-GH-1).
2. La selección y vinculación de los servidores de la Secretaría para los cargos de carrera administrativa, se realiza mediante concurso de méritos, proceso de encargo o nombramiento provisional.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 51 de 61

3. El término de duración de los nombramientos provisionales actualmente se encuentra concebido para la vacancia definitiva hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba de quien ocupe el lugar de mérito en el respectivo cargo y en los casos de vacancia temporal, hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma.
4. La selección y vinculación de los servidores de la Secretaría en empleos de libre nombramiento y remoción, se realiza de acuerdo con los lineamientos que para ello establezca la Dirección de la Secretaría, en cumplimiento de la normatividad vigente.
5. La vinculación de los servidores a la Secretaría se realiza previa verificación del cumplimiento de requisitos para el desempeño del empleo exigida para la vinculación y posesión.
6. La entidad estructura el plan anual de vacantes a más tardar el 31 de enero de cada anualidad.
7. El servidor nombrado en periodo de prueba por un término de seis (6) meses debe desempeñarse en la dependencia y cargo para el que fue nombrado, no podrá ser sujeto de movimientos de personal, ni cambiada la ficha técnica de sus funciones hasta tanto supere el periodo de prueba.
8. Es responsabilidad de la Dirección de Gestión Humana gestionar los trámites de afiliación a la ARL y a la Caja de Compensación Familiar, Entidad Prestadora de Salud - EPS, Cesantías y Administradora de Fondo de Pensiones – AFP.
9. Los servidores públicos vinculados deben diligenciar la información relacionada con la hoja de vida del servidor público utilizando la plataforma SIDEAP, definida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil – DASC y declaración de bienes y rentas
10. EL documento de bienes y rentas se debe actualizar anualmente, de acuerdo a lo establecido por Ley. Cumplimiento de la Obligatoriedad de Presentación de la Declaración de Bienes y Rentas I-GH-19.
11. Los servidores vinculados, una vez posesionados en el respectivo cargo, diligencian el formato de confidencialidad Compromiso de Confidencialidad y No Divulgación de la Información F-GH-807, la Declaración Juramentada F-GH-837 y la Autorización de Tratamiento de Datos Personales para Servidores F-GH-859.
12. Las historias laborales se archivan de acuerdo con el instructivo de Administración de las Historias Laborales I-GH-12.
13. Para las actividades 13, 21 y 27 de la descripción de este procedimiento, remitirse al procedimiento de Gestión de Situaciones Administrativas PD-GH-4.

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 52 de 61

Ahora bien, una vez vinculado el servidor a la entidad bien sea en período de prueba, provisionalidad, libre nombramiento y remoción se articulará de acuerdo con las directrices establecidas en el Plan Institucional de Capacitación - PL-GH-2, en éste se elabora el diagnóstico inicial de necesidades de capacitación a través de los siguientes instrumentos e insumos:

- Identificación de necesidades de capacitación – Nivel Directivo F-GH-802
- Formulario de identificación de actividades y necesidades de Talento Humano.
- Evaluación PIC 2021.
- Objetivos estratégicos de la Entidad.


En el marco del Plan Institucional de Capacitación, resulta pertinente, a efecto de armonizar su contenido con el Plan de Necesidades del Talento Humano, recordar sus objetivos que se enmarcan de la siguiente manera:

### **Objetivos Estratégicos**

1. Fortalecer la capacidad Institucional que apalanque el cumplimiento de la misión de la entidad, a través del establecimiento de un plan institucional de capacitación.
2. Identificar las competencias funcionales y comportamentales y el nivel de desarrollo requerido para cada nivel de cargo en cada uno de los Servidores de la Entidad, con el fin de orientar el logro de las metas definidas para el periodo 2021 – 2024.
3. Generar un impacto positivo a través de acciones formativas que intervengan los aspectos priorizados en los resultados de la medición de riesgo psicosocial.

### **Objetivos de Gestión**

1. Incentivar y gestionar procesos de fortalecimiento de competencias que contribuyan con la profesionalización y el desarrollo de los Servidores Públicos, a través de metodologías de aprendizaje novedosas que estén alineadas con la cultura organizacional de la Entidad.
2. Propender por el aprendizaje organizacional con el fin de generar valor a la gestión del talento humano, satisfaciendo las necesidades de los Servidores y de la Entidad.

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 53 de 61

El Plan Institucional de Capacitación, entendido como el marco sobre el cual se desarrollan las estrategias de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia para fortalecer y desarrollar competencias de los servidores públicos requeridas para optimizar su desempeño y así coadyuvar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, supliendo también así las debilidades en la planta de personal, determina los siguientes apartados respecto del contenido base de capacitación así:

*Aprendizaje:* Afirmamos que el pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. Desde nuestra perspectiva el aprendizaje consiste en transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y el solipsismo del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.


El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Organización de los procesos de capacitación y formación desde estos dos principios:

- **Significativos:** convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).
- **Transferibles:** Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos. “Buscamos conocimientos profundos, no inertes. Aprendizajes aplicados, no memorísticos. Transferencia de saberes, no de información”.

Se valora el aprendizaje como un fenómeno:

- **Individual:** cambios en conocimientos, habilidades y disposiciones con utilidad cotidiana en el ámbito laboral.
- **Organizacional:** transformación de prácticas, saberes colectivos y valores comunes fundamentados en procesos culturales y de gestión del conocimiento (ver Guía Metodológica DAFP, 2017).

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 54 de 61

#### Desarrollo de capacidades:

Se efectúan planes de formación y capacitación para desarrollar capacidades en un sentido amplio. Definimos las capacidades como la activación de potenciales en sistemas individuales, colectivos e institucionales. Un enfoque de capacidades involucra:

- a. Situarnos desde una perspectiva del potencial: Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- b. Movilizar transformaciones: Buscamos cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes y arreglos institucionales.
- c. Reconocernos desde la propia experticia que las soluciones externas aceptadas por la entidad deben promover la instalación interna de saberes y habilidades, y por tanto, la autonomía de los servidores y sus entidades.
- d. Apostar a procesos. Toda acción de capacitación hace parte de una apuesta sostenida, estructurada y coherente; nuestra mirada es de largo plazo.
- e. Perspectivas colectivas, no individualistas. Nuestro paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.


#### Fortalecimiento de Competencias:

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es sólo una de nuestras facetas. Aprendemos, re-aprendemos y desaprendemos no solamente información, sino también prácticas corporales, hábitos de pensamiento, habilidades cognitivas, estrategias de regulación afectiva, valores vitales, propósitos.

El enfoque general por competencias nos propone tres dimensiones:

1. **Conocimientos: Saber** Es una actividad que implica la elaboración y construcción de la información. La recepción de información aporta únicamente el 10% en el desarrollo o mejoramiento de las competencias de las personas. Escuchar una conferencia no significa adquirir conocimiento o que tenga más herramientas para desempeñar una tarea o función.

2. **Actitudes Ser:** Las actitudes son tendencias de comportamiento que involucran estados afectivos y valoraciones positivas / negativas hacia eventos o personas.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 55 de 61

3. **Habilidades Saber – Hacer:** Son conjuntos de destrezas. Son las acciones que demuestran el grado de desarrollo de una competencia, ya sea de carácter técnico o blando. Sirven para resolver o actuar efectivamente sobre el mundo. Sobre la práctica es que realmente se potencian las competencias.

Se asume en este modelo las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

El diagnóstico de necesidades de capacitación, en el marco del Plan, se realiza a través de los siguientes instrumentos e insumos:

- Identificación de necesidades de capacitación – Nivel Directivo F-GH-802
- Formulario de identificación de actividades y necesidades de Talento Humano
- Evaluación PIC 2021
- Objetivos estratégicos de la Entidad


Relacionado con el Plan Institucional de Capacitación dirigido a los servidores vinculados a la entidad en período de prueba, ascenso concurso de méritos y provisionalidad se prevé desarrollar las siguientes actividades de aprendizaje y formación organizacional, las cuales constan de los siguientes ítems:

**Inducción – Reinducción:** El proceso de Inducción se realiza a los nuevos servidores públicos que ingresen a la entidad, previo al inicio de las funciones propias del empleo. La inducción consta de tres etapas a saber, cuya descripción, se presenta a continuación:

### Primera etapa

**Inducción institucional:** Consta de 8.5 horas de capacitación presencial, en este espacio se abordan los siguientes contenidos temáticos:

- Programa de bienestar
- Socialización código de integridad

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 56 de 61

- Desarrollo y capacitación
- Manejo de aplicativos de OFFICE 365
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SGSST
- Taller “Mi propósito para este nuevo camino”
- Código de Policía
- Manejo del aplicativo ORFEO
- Evaluación de Desempeño Laboral – EDL
- Evaluación y cierre de la jornada, este aspecto se desarrolla de forma presencial y/o virtual, incluyendo los 2 días de inducción.


El curso de evaluación de desempeño en provisionalidad únicamente será estudiado por servidores que ingresen bajo esta modalidad de vinculación. Cada uno de los cursos está diseñado bajo modalidad de autoaprendizaje y el Servidor puede ingresar desde cualquier dispositivo móvil o computador las 24 horas del día, los 7 días de la semana con tal solo tener conexión a internet. Al finalizar el contenido y aprobar la evaluación de cada curso, la plataforma entrega el certificado de cursó y aprobó, los cuales son evidencia del proceso formativo del nuevo servidor.

## Segunda etapa

**Campus virtual:** es una plataforma de aprendizaje virtual, que inició su operación a mediados de enero de 2021, creada pensando en el fomento y fortalecimiento del programa de inducción, cuyo principal objetivo es afianzar y profundizar en los conocimientos que requieren los servidores que ingresan a la entidad.

De igual forma, se abrió este espacio a temas que anteriormente no se tenían en cuenta en las jornadas presenciales de inducción y que, por su contenido revisten de gran relevancia dentro del proceso formativo. El campus cuenta con los siguientes cursos de interés transversal a la entidad, los cuales una vez aprobados son certificables:

- a. Direccionamiento sectorial e institucional.
- b. Me identifico como un ser íntegro
- c. Aplicación del derecho disciplinario
- d. Atención al ciudadano
- e. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- f. Evaluación de desempeño en periodo de prueba
- g. Evaluación de servidores de carrera administrativa
- h. Compensación

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 57 de 61

i. Evaluación de desempeño en provisionalidad

### Tercera etapa


**Entrenamiento en puesto de trabajo:** para el desarrollo de esta etapa, las diferentes dependencias de la Entidad han designado un *Tutor, quien realiza el acompañamiento* al servidor público vinculado en el proceso de entrenamiento en puesto de trabajo. Cuyo objetivo es brindar la información sobre los aspectos que requiere conocer servidor en cuanto a las actividades, funciones y responsabilidades del empleo, la dependencia y familiarización con el equipo de trabajo al cual pertenece, así como aquellos con los cuales se interrelaciona directamente. La guía para realizar el entrenamiento en puesto de trabajo es el formato Entrenamiento Puesto de Trabajo - Lista de Chequeo F-GH-253.

El entrenamiento en puesto de trabajo también se desarrolla para los casos de encargo, reubicación o traslado y comisión de servicios. Una vez finaliza el entrenamiento en puesto de trabajo se diligencia el formato Entrenamiento Puesto de Trabajo - Lista de Chequeo F-GH-253, el cual debe ser entregado en la Dirección de Gestión Humana – Desarrollo y capacitación, completamente diligenciado y firmado por parte de los facilitadores y el servidor público.

El tiempo definido para realizar el total de los cursos del campus virtual y finalizar el entrenamiento en puesto de trabajo es de 15 días calendario. Siendo responsabilidad de la entidad, vincular al programa de inducción a todos los servidores públicos en un término no mayor a un (1) mes contado a partir de la fecha de posesión. Los servidores deberán ejecutar las tres etapas de capacitación derivada de su vinculación con la entidad, para finalizar satisfactoriamente este proceso.

## 18. MANUALES DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES:

La última modificación del manual de competencias y funciones correspondió a la planta de la nueva Dirección Centro Especial de Reclusión que inició operaciones desde el 1 de enero de 2023 con el fin de garantizar de forma plena la continuidad en la prestación del servicio de la Secretaría con las personas privadas de la libertad. Tal tarea se concretó con la expedición y refrendación de la Resolución 822 del 23 de diciembre de 2022 en coherencia con los decretos de modificación de la estructura y

	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 58 de 61

la creación de la precitada planta permanente contentiva de un total de 78 empleos que involucran los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.


En cuanto a revisiones y ajustes de los Manuales Específicos de Funciones y Competencias Laborales se procederá, de manera continua a realizar en caso de que sea menester, los ajustes correspondientes, más aún en perspectiva de una futura convocatoria pública como procesos de selección de mérito a efecto de cubrir a través de tal mecanismo la provisión permanente de las vacantes definitivas de los empleos de vocación con carrera administrativa y contemplar, como corresponde, el 30 por ciento de los mismos en modalidad de ascenso.



## 19. MEDICIÓN COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES GERENTES PÚBLICOS

Con el propósito hacer del proceso de selección y vinculación un modelo de transparencia, eficiencia, efectividad y eficacia, previa revisión del cumplimiento del perfil del cargo a proveer en lo inherente a requisitos relacionados con experiencia y educación de acuerdo con el Manual de Funciones y competencias laborales, así como la validación de inexistencias de antecedentes penales, fiscales, disciplinarios y correctivos de los mismos ante las entidades de orden estatal que realizan estos procesos, las hojas de vida de la totalidad de los candidatos a ejercer cargos de gerencia pública durante la vigencia 2023, continuarán siendo presentadas y cargadas al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, haciendo uso de la plataforma SEVCOM, para que les fueran practicadas pruebas psicotécnicas, cuyo objeto es realizar la medición de las competencias comportamentales del candidato a cubrir la vacante existente, posteriormente una vez ponderadas y aprobado este filtro de selección, desde el DASCD se efectúa la publicación de la hoja de vida del ciudadano, en caso de no existir ningún condicionante o requerimiento que contemple estar incurso en causal alguna de inhabilidad general o especial, de incompatibilidad o prohibición de las establecidas en la Constitución y la Ley, el candidato es puede ser vinculado, bajo la potestad del señor secretario de despacho, a la Secretaría Distrital de Seguridad Convivencia y Justicia.

## 20. MEDICIÓN CUMPLIMIENTO PLAN DE PREVISIÓN

A continuación, se presenta cronograma de trabajo definido para la ejecución del plan de previsión de la entidad.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 59 de 61

 <b>CRONOGRAMA PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO 2023</b>											
 INFORMACIÓN		PROGRAMACIÓN						INDICADORES (EFICACIA, EFICIENCIA Y COBERTURA)			
PLAN / NORMA	ACTIVIDAD	ESTADO	RESPONSABLE	APOYO DE: (En caso de que la actividad requiera apoyo de otro integrante del equipo)	Fecha programada	Fecha de seguimiento Dirección de Gestión Humana	Fecha de ejecución	Cantidad de actividades programadas	Cantidad de actividades aplazadas	Cantidad de actividades ejecutadas	% Eficacia
PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO - LEY 909 MIPG	Proveer los empleos de la planta de personal en vacancia temporal o definitiva mediante la figura de encargo	En curso	German Quiñones		Permanente	Mensual	Permanente	0	0	0	#DIV/0!
PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO - LEY 909	Proveer los empleos de la planta de personal en vacancia temporal o definitiva mediante nombramiento provisional	En curso	German Quiñones		Permanente	Mensual	Permanente	0	0	0	#DIV/0!
PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO - LEY 909	Proveer los empleos de la planta de personal mediante nombramiento de libre nombramiento y remoción	En curso	German Quiñones		Permanente	Mensual	Permanente	0	0	0	#DIV/0!
PLAN DE PREVISIÓN DE NECESIDADES DEL TALENTO HUMANO - MIPG	Elaborar un informe semestral acerca de las razones de retiro que genere insumo para el plan estratégico del talento humano (Se incluye por autodiagnostico MIPG)	En curso	German Quiñones		30/06/2023 31/12/2023	Semestral		2	0	0	0%


## 21. RECURSOS PARA LA FINANCIACIÓN

El Plan de previsión del talento Humano de la Secretaría Distrital de Seguridad, Convivencia y Justicia, sin perjuicio de los recursos financieros que se deriven de los proyectos de inversión, cuenta con los emolumentos derivados de la nómina, presupuesto derivado de los rubros de funcionamiento que se visualizan en la siguiente tabla extraída del listado de apropiaciones vigencia 2023 unidad ejecutora: 01 - Gestión Institucional.

Tabla 6. Listado de apropiaciones relacionadas con los gastos de funcionamiento – gastos de personal Vigencia 2023.


**SECRETARIA DISTRITAL DE SEGURIDAD, CONVIVENCIA Y JUSTICIA**  
**LISTADO DE APROPIACIONES**  
**VIGENCIA 2023**  
**UNIDAD EJECUTORA: 01 - GESTION INSTITUCIONAL**

Clasificación	Valor Apropiación
<b>Gastos</b>	<b>196.193.503.000</b>

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 60 de 61

Gastos de Funcionamiento	101.093.413.000
O211010100101 Sueldo básico	31.043.976.000
O211010100102 Horas extras, dominicales, festivos y recargos	9.384.193.000
O211010100103 Gastos de representación	1.291.417.000
O211010100104 Subsidio de alimentación	3.736.000
O211010100105 Auxilio de transporte	6.016.000
O211010100107 Bonificación por servicios prestados	960.213.000
O21101010010801 Prima de navidad	3.866.214.000
O21101010010802 Prima de vacaciones	1.855.670.000
O211010100109 Prima técnica salarial	4.964.585.000
O211010100204 Prima semestral	5.283.917.000
O21101010021201 Beneficios a los empleados a corto plazo	548.136.000
O211010200101 Aportes a la seguridad social en pensiones pública	3.482.929.000
O211010200102 Aportes a la seguridad social en pensiones privada	2.975.888.000
O211010200201 Aportes a la seguridad social en salud pública	2.928.000
O211010200202 Aportes a la seguridad social en salud privada	4.130.561.000
O211010200301 Aportes de cesantías a fondos públicos	3.254.730.000
O211010200302 Aportes de cesantías a fondos privados	2.311.220.000
O211010200401 Compensar	2.230.842.000
O211010200501 Aportes generales al sistema de riesgos laborales	1.297.272.000
O2110102006 Aportes al ICBF	1.673.157.000
O2110102007 Aportes al SENA	278.845.000
O2110102008 Aportes a la ESAP	278.845.000
O2110102009 Aportes a escuelas industriales e institutos técnicos	534.863.000
O211010300102 Indemnización por vacaciones	19.900.000
O211010300103 Bonificación especial de recreación	172.431.000
O2110103005 Reconocimiento por permanencia en el servicio público	313.151.000
O2110103012 Prima de riesgo	428.590.000
O2110103068 Prima secretarial	6.825.000

Fuente: [www.scj.gov.co](http://www.scj.gov.co)

 <p><b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SECRETARÍA DE SEGURIDAD CONVIVENCIA Y JUSTICIA</p>	<b>Proceso:</b>	<b>Gestión Humana</b>	<b>Código:</b>	PL-GH-5
			<b>Versión:</b>	4
			<b>Fecha Aprobación:</b>	31/01/2021
	<b>Documento:</b>	<b>Plan de Previsión de Necesidades del Talento Humano</b>	<b>Fecha de Vigencia:</b> 26/01/2023	Página 61 de 61

## 22. CONTROL DE CAMBIOS

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>No. VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>
1	31/01/2021	Documento Original
2	29/09/2021	Estructuración tabla de contenido Glosario Inclusión política de operación relacionada con los procedimientos asociados a la capacitación a los servidores en período de prueba, ascenso y provisionalidad vinculados a la entidad de acuerdo con el PIC.
3	19/01/2022	Normatividad aplicada, inclusión planta temporal, numeral 18 Manuales de funciones y competencias laborales, numeral 19 Medición de competencias comportamentales gerentes públicos, tablas 2, 3,4 5,6 7, 8 y 9, 10, 11 y presupuesto 2022.
4	16/01/2023	Actualización vigencia 2023

Elaboró: Germán Quiñonez Gómez - Profesional Especializado Código 222 Grado 24  
Revisó: María Francly Pineda Mancera - Profesional Universitario código 219 Grado 12

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